

318525,
1
2ej



UNIVERSIDAD INTERCONTINENTAL

ESCUELA DE PSICOLOGIA

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

1984 - 1988

"RASGOS DE PERSONALIDAD Y PREFERENCIA
VOCACIONAL: FACTORES IMPORTANTES PARA
LA ADMISION DE ESTUDIANTES A LA CARRERA
DE PSICOLOGIA"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGIA

P R E S E N T A :

CLAUDIA FERNANDEZ SANTOYO

ASESOR DE TESIS:

LIC. MARIA DEL ROCIO WILLCOX HOYOS

MEXICO, D. F.

1999

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

271576



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS

A mis padres, Roberto y Carmelita de quienes siempre he recibido su amor y su apoyo y que sin su guía, su dedicación y ejemplo no hubiera sido posible lo que hoy concluyo.

Gracias por todo.
Los quiero mucho.

A mis hermanos Roberto y Marcela, a mis sobrinos Juan Pablo, Roberto y Crista, por sus consejos, su cariño y sus sonrisas que siempre me han alimentado.

A mis asesores, Lic. Rocío Willcox Hoyos y al Lic. Antonio Tena, por toda la ayuda que me han brindado.

Muchas gracias.

A todos mis maestros, por sus enseñanzas y buena disposición para ayudar y apoyar a las nuevas generaciones de psicólogos.

Gracias Alvaro.

A mis tíos y primos, por estar siempre a mi lado brindándome su apoyo y amor.

Gracias César, gracias Ligia, Gracias Luz Elena.

A todos mis amigos, en especial a Rosa María, Susana, Aileen, Mónica, Pepe y Oscar por creer en mí.

No saben cuanto se los agradezco.

Gracias Poncho por emprender este viaje conmigo.

A mis compañeros de trabajo, de los cuales he aprendido mucho.

Gracias Isidro por tu apoyo incondicional.

En lugar muy especial está Alejandra Paola. Gracias por tu ayuda, sin ella, no hubiera sido posible concluir este trabajo.

INDICE

	Página
Resumen	1
Introducción	2
Justificación	4
CAPÍTULO 1: PERSONALIDAD	5
1.1 Raymond B. Catell	7
1.2 Gordon W. Allport	13
1.2.1 La estructura y dinámica de la personalidad	14
1.2.2 Personalidad de carácter y temperamento	14
1.3 Enfoque del asesoramiento vocacional desde la teoría del rasgo	15
1.3.1. Fundamentación teórica	16
1.3.2. Asesoramiento vocacional	17
1.3.3 Proceso técnico del asesoramiento	20
CAPÍTULO 2: ORIENTACIÓN VOCACIONAL	21
2.1 Conceptos básicos	23
2.1.1. La elección de vocación es una expresión de la personalidad	23
2.1.2. Los inventarios de interés son inventarios de personalidad	23
2.1.3. Los estereotipos vocacionales poseen significados psicológicos y sociológicos confiables e importantes	24
2.1.4. Los Individuos de una vocación dada tienen personalidades e historias similares de desarrollo Personal	24
2.1.5. Como las personas de un grupo vocacional tienen personalidades similares	24
2.1.6 En la vocación, la satisfacción, la estabilidad Y el logro dependen de que haya congruencia Entre la personalidad	24
2.1.7 Los conocimientos sobre la vida vocacional Están desorganizados	25

2.2	Adolescencia y Orientación Vocacional	25
2.3	Identidad ocupacional	26
CAPITULO 3: PERFIL DE PERSONALIDAD DEL ESTUDIANTE DE PSICOLOGÍA		31
3.1	Antecedentes	32
3.2	Teoría Psicoanalítica	36
3.2.1	Vocación y reparación	
3.2.2	Elección y duelo	41
CAPITULO 4: ASPECTO METODOLÓGICO		45
4.1	Objetivos	45
4.2	Planteamiento del problema	45
4.3	Planteamiento de hipótesis	46
4.4	Variables	46
4.4.1	Definición de variables	46
4.5	Muestra	47
4.6	Tipo de estudio	47
4.7	Diseño de Investigación	47
4.8	Nivel de Investigación	48
4.9	Instrumentos de medición	49
4.10	Procedimiento	51
4.11	Análisis estadístico	52
CAPITULO 5: RESULTADOS		53
CAPITULO 6: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS		56
6.1	Conclusiones	59
6.2	Limitaciones y Sugerencias	60
BIBLIOGRAFÍA		61

RESUMEN

Esta investigación pretende determinar si existen diferencias por género en el perfil vocacional y de personalidad en estudiantes de nuevo ingreso a la carrera de Psicología. Las variables dependientes son *El Perfil Vocacional* y *los Rasgos de Personalidad*. El tipo de muestra es aleatoria conformada por 62 sujetos que ingresaron al primer semestre de la carrera de Psicología en una universidad privada. Se emplearon dos instrumentos para la medición que fueron: el *Inventario de 16 Factores de la Personalidad de R. Cattell* y la *Escala de Preferencias Vocacionales de Kuder*. Es un estudio descriptivo; su diseño es de dos muestras independientes. Las cifras se procesaron utilizando la *t* de Student. Los resultados obtenidos indican que no hay diferencias estadísticamente significativas en la gran mayoría de factores y rasgos que conforman dichos instrumentos

INTRODUCCION

En la sociedad actual las personas comienzan a estudiar su carrera profesional entre los 18 y 28 años. Para llegar a la decisión de qué carrera estudiarán, se ven involucrados aspectos tales como: la ocupación de los padres, el medio ambiente social y cultural en el cual se desarrolla la persona, sus intereses propios, sus hábitos particulares, la orientación vocacional (no profesional) que brinda el medio y las diferentes asignaturas establecidas para cada uno de los programas educativos a nivel medio profesional (Escuela Nacional Preparatoria, Colegio de Ciencias y Humanidades y Escuela Vocacional). Todos estos van de alguna manera, orientando a los sujetos hacia algunos campos y actividades del conocimiento y la vida diaria, o sea, una selección.

Cuando se habla de las distintas profesiones se mencionan características en común de los miembros de la misma, intereses, cuestionamientos, problemas y expectativas que se comparten y que a la vez difieren y se aproximan a los de otros profesionistas.

Dentro de este punto, es prudente mencionar que se habla de jóvenes con los cuales se hace todo lo posible para que identifiquen sus habilidades, aptitudes y características personales y con base a las mismas "elijan" en forma correcta y "libre" su opción profesional.

La elección vocacional es un proceso que acontece a todo lo largo de la vida humana y no es sólo un evento singular que acontece en un momento dado. El trabajo es una modalidad de vida y la elección de carrera involucra una serie de decisiones inmediatas, a través de toda la vida.

El proceso de toma de decisiones en la elección y ajuste vocacional, no es puramente racional, como tampoco lo son otras decisiones vitales. Si las decisiones vocacionales fueran puramente racionales entonces la orientación vocacional consistiría en una correlación matemática y estadística entre el trabajo y el hombre, obtenida principalmente por medio de pruebas psicológicas. Cada decisión que hacemos, involucra una complejidad de factores que incluyen los valores que dominan y motivan nuestras vidas, las actividades básicas hacia el trabajo -las cuales tomamos de personas significativas en nuestra vida-, los prejuicios y estereotipos que tenemos sobre el trabajo, la propia visión de nosotros mismos o auto-concepto y la tradición cultural que poseemos sobre los que es el éxito personal y la auto-realización. Por lo tanto la orientación vocacional debe tomar en consideración el hecho de que cada decisión se hace no sólo en base a los datos objetivos de la situación, sino también de la percepción del ser humano sobre sí mismo.

Si no se estudian cuidadosamente estos factores, la orientación profesional falsea las vocaciones y produce resultados catastróficos como: desempleo, altos índices de deserción escolar, delincuencia y frustración entre muchos otros. Cuando tomamos una decisión entonces, nuestra personalidad influye en la opción seleccionada; de lo anterior surgen dos interrogantes: ¿Qué es la personalidad? y ¿Qué tanto influye la personalidad en la elección de una carrera profesional?. A la primera pregunta se intentará responder haciendo una revisión de la teorías de la personalidad, para lo cual, el presente estudio se apoyó principalmente en las teorías de los rasgos y factorialistas. A la segunda interrogante se intentará responder, aunque de manera limitada con los resultados obtenidos en esta investigación. Así mismo, se intentará hacer una revisión de algunas

investigaciones relacionadas a las características de personalidad de estudiantes de la carrera de Psicología.

Así pues el presente estudio pretende mostrar los perfiles de personalidad y vocacional. Para dicho fin se utilizaron el Cuestionario de 16 Factores de la Personalidad de Cattell y la Escala de Preferencias Vocacionales de Kuder.

Además, esta investigación pretende encontrar alguna relación entre ambos perfiles tomando en cuenta la decisión profesional por la que han optado los sujetos que conforman la muestra.

JUSTIFICACION

La idea para la realización de este trabajo es la de aportar nuevas investigaciones en las áreas Educativa y Clínica de la Psicología.

Durante mucho tiempo se le ha atribuido a la vocación el hecho de que una persona elija una carrera, sin embargo, es poco lo que realmente se sabe de la vocación, ya que como término es muy ambiguo y se ha utilizado con diversas connotaciones.

Se ha señalado la importancia de la problemática emocional de los estudiantes universitarios, no sólo por las exigencias académicas a las que se encuentran sometidos, sino también por los conflictos internos por los que pasan. La toma de decisiones es un ejemplo de éstos últimos; la cual está en función de múltiples factores como: el biológico, el social, el económico y el psicológico entre otros. Estos factores a su vez, se pueden dividir en otros no menos complejos. Así, tenemos que la personalidad forma parte del aspecto psicológico que interviene en el proceso de decisión como el elegir una carrera profesional.

La idea fundamental de desarrollar este trabajo, es tratar de conocer un perfil psicológico y vocacional del estudiante de nuevo ingreso a la carrera de Psicología, así como la de identificar alguna relación entre ambos perfiles. Esta idea se apoya básicamente en algunos datos obtenidos en la Universidad Iberoamericana en el Distrito Federal. Durante el año de 1993 se inscribieron 842 alumnos a la carrera de Psicología, de los cuales hubo un 7.05 % de deserciones; un 7.05 % de reprobación; un 5.81 % en materias dadas de baja; 0.23 % de alumnos que salen de dicha licenciatura via cambio de carrera y un 4.69 % de bajas totales. Así, con los resultados que aporta esta investigación, se intenta crear un perfil de personalidad y otro vocacional con la idea de que en cada universidad se elijan personas con características similares en relación a dichos perfiles y así disminuir los índices antes mencionados para fomentar lo que hoy en día se llama Calidad Total, que bien podría promoverse en la Educación Superior.

La utilidad de esta investigación es que si se pretende hacer una selección adecuada del estudiante de Psicología, es necesario, como primer paso, conocer las características anteriormente mencionadas para determinar las estrategias que faciliten dicha actividad.

Todo lo anterior tiene como base, el hecho de que el psicólogo debe ser un profesional consciente en la medida de lo posible de sus propias características de personalidad y por consiguiente, consciente también de la responsabilidad que adquiere al tener como campo de conocimiento, al ser humano.

CAPITULO 1: PERSONALIDAD

En el presente capítulo se hará una revisión de las teorías de la personalidad, tomando en cuenta las teorías de los rasgos y factorialistas para un mejor entendimiento de la personalidad. La esencia de estas teorías es que por lo general poseen un conjunto de variables o factores cuidadosamente especificados que se toman como explicativos de la compleja conducta humana. Estas variables se han derivado en gran escala con muchos sujetos y usando una gran cantidad de medidas que permiten una calificación rápida y sencilla. Las teorías de la personalidad son producto del pensamiento del hombre; éste las formula al tratar de explicar la conducta y particularmente las razones que subyacen en las acciones que las personas realizan. Algunas teorías contemporáneas de la personalidad ofrecen nuevos conjuntos de variables para plantear la organización estructural de ésta. Tal es el caso de David Rickman (1996) que define la personalidad como "una organización dinámica, individual de los sistemas que determinan las características de conocimientos o pensamientos". Su estudio envuelve varios aspectos del conocimiento humano como: 1. La Teoría del Aprendizaje Social, que menciona que el conocimiento humano resulta del aprendizaje pasado como un desarrollo a través de la interacción con el medio. 2. Teoría de lo Heredado, que afirma que la personalidad es organizada por las características o diferencias individuales de acuerdo a las predisposiciones para responder a las situaciones de determinada manera. 3. Teoría Fenomenológica, apoya la idea de la estimulación individual en las actividades de la vida diaria. y 4. Teoría del Desarrollo Cognitivo, que menciona que el desarrollo de la personalidad sucede desde el nacimiento a la adultez. Algunos teóricos afirman que el desarrollo individual normal pasa a través de una secuencia de estos periodos.

De esta manera, en el presente estudio se tratará de tomar en cuenta algunos de los diferentes puntos de vista respecto al estudio de la personalidad, tratando de abarcar las diferentes dimensiones que conforman a la misma.

Por otro lado, la importancia que el estudio de la personalidad tiene dentro del campo de la psicología, puede explicarse en función de varias razones: primero, permiten entender en forma aproximada los motivos que llevan al hombre a actuar, opinar, sentir, etc., en determinada manera. Segundo, integran en un solo concepto los conocimientos que se pueden adquirir por separado de aquellas que se podrían considerar facetas de una persona como la percepción, la motivación, el aprendizaje, entre otras. Tercero, aumenta la probabilidad de poder predecir con mayor exactitud la conducta de un individuo. Cuarto, ayudan a conocer cómo se interrelacionan los diferentes factores que integran la personalidad.

Las teorías sobre los rasgos se utilizan para explicar la estructura de la personalidad, ya que la clasifica según el número de éstos y el grado de los mismos. Sostiene también que la personalidad puede descubrirse a través de la posición que ocupa en determinadas escalas, cada una de las cuales representa a un rasgo. El concepto clave de la teoría del rasgo, es la posibilidad de referir la conducta en términos de unidades o dimensiones descriptivas estables, que varían de individuo a individuo y que en su conjunto, caracterizan su individualidad. A través de mediciones y estudios psicométricos, el establecimiento de un elenco de rasgos se justifica, no por la capacidad explicativa del comportamiento global de las personas, sino principalmente por su estabilidad temporal (condicionada evolutivamente) persistencia transcultural (limitada y

diferencial) y características de bondad métrica, en especial y sobre todo, su capacidad predictiva. Este último aspecto, especialmente favorable si se compara con otras posiciones teóricas y metodológicas justifican el uso extendido y casi generalizado de la teoría del rasgo en la aplicación psicológica.

La fertilidad de este acercamiento generó la posibilidad de caracterizar de forma objetiva (a través de mediciones) tanto a las personas como a los puestos de trabajo y profesiones. Conociendo los diferentes rasgos que intervienen en la realización de un trabajo cualquiera y pudiendo tener mediciones en los mismos de personas que lo efectúan con eficacia, se pueden establecer los niveles mínimos que resultan imprescindibles para lograr ese desempeño adecuado; estos valores sirven de referente prescriptivo para aplicarlo a las personas que optan por ese puesto o esa profesión. Se trata entonces de comparar las realizaciones del grupo normativo -trabajadores con éxito en su desempeño- con la individualidad sobre unas mismas dimensiones, los rasgos. El ajuste es la finalidad de esta comparación.

El ajuste admite dos variantes en su uso: a) seleccionar a las personas según su mayor o menor grado de correspondencia con el paradigma normativo y b) asesorar a las personas que optan al mundo profesional respecto a las posibilidades que tienen de lograr un encaje satisfactorio entre un conjunto de profesiones o puestos de trabajo descritos en términos de rasgos y niveles mínimos de competencia exigible. Es por ello, que esta doble perspectiva está presente en psicología vocacional; la primera implica el área organizacional y la segunda, la ayuda personal.

De la revisión de distintos trabajos sobre la teoría del rasgo y su aplicación a la conducta vocacional, Klein y Wiener (1977, citados por Rivas, 1984) concluyen que:

1. Cada persona puede ser caracterizada según un conjunto de rasgos psicológicos que se miden con fiabilidad y validez.
2. Los puestos de trabajo exigen que los trabajadores posean ciertos rasgos y cierto nivel para desempeñarlos satisfactoriamente.
3. La elección de una ocupación es un proceso mediante el cual es posible obtener la relación de ajuste más adecuada.
4. La mayor probabilidad de éxito (productividad y satisfacción) radica en la mejor adecuación entre las características individuales y las exigencias de trabajo.

Una cuestión que atañe directamente a la teoría del rasgo es la polémica relacionada con la heredabilidad y la cuestión de la modificabilidad de los rasgos a través del medio o del aprendizaje. Actualmente, se acepta que los rasgos como tales son aprendidos y obviamente modificables en la medida que se incorporan nuevos aprendizajes y experiencias y, sin embargo, como apuntan Hogan y cols. (1977, citados por Rivas, 1984) los rasgos de mayor importancia en psicología vocacional (aptitudes, intereses, capacidades académicas, etc.) son lo suficientemente estables a partir de determinada edad -en general de la adolescencia- que permiten con garantías la predicción a medio y largo plazo del ajuste vocacional.

Apoyando lo anterior, Robbins (1997, citado por Reyna y cols., 1998) apunta que la herencia se refiere a "aquellos factores que quedan determinados en la concepción de un nuevo ser". Y respecto al ambiente, menciona que, "es lo que define nuestra personalidad ya que da forma

entre dos factores que más influencia tienen y son: la cultura el condicionamiento temprano, la familia, amigos y grupos sociales”.

Existen varias características de personalidad que se heredan en los genes, esto se ha comprobado en estudios de gemelos idénticos (Reyna y cols., 1998) , el medio ambiente tuvo muy poca influencia en la modificación de su psique criados por separado. El ser humano es tan complejo que factores como comida, clima, educación y la vida familiar afectan a las personas de manera diferente, el mismo ambiente puede afectar a la gente con mismos genes en forma diferente.

Por otro lado, respecto al ambiente, Reyna y cols. (1998) indican que los padres tienen un papel determinante en características de la personalidad como: dependencia, motivación para el logro y agresión. Los factores que influyen en el ambiente físico son: la situación geográfica, el clima, alimentación, sustancias químicas, microorganismos, parásitos y contaminación ambiental. Los factores que influyen en el ambiente social y cultural son: las costumbres, religiones, ritos, prejuicios, formalismos, leyes, presión social, idioma y hábitos alimentarios. El nacimiento además de acontecer en un lugar, sucede en un momento dado: ocupa un lugar en el tiempo.

Considerando que el individuo es una entidad biopsicosocial, todo estudio practicado al hombre, en este caso de carácter vocacional y de personalidad conlleva a estudiar cuidadosamente el perfil del hombre para adaptarlo a la profesión más adecuada en la medida de lo posible considerando su personalidad y preferencias. La importancia de esto radica en que una persona con problemas de adaptación, motivado por problemas de personalidad dificultará su desarrollo profesional o laboral. Esto puede detectarse a través de exámenes psicométricos y de personalidad. Tal es el caso de el Modelo de los Cinco Factores de la Personalidad De Costa y McCrae (1992) con el cual Howard, P. y cols. (1995) midieron los efectos de la interacción entre los Cinco Factores que son: 1. Poca apertura, 2. No estar de acuerdo, 3. Emocionalidad negativa, 4. Extroversión y 5. Poca conciencia. Dicho estudio fue aplicado para profesionales, sin embargo, muestra cómo se analiza el lenguaje de la personalidad identificando dichos factores.

Por otro lado, en el presente estudio se revisarán dos teorías sobresalientes de los rasgos que son las de Raymond B. Cattell y Gordon W. Allport.

1.1. RAYMOND B. CATTELL

La labor de este autor clasificada por algunos (Hilgard, 1962, Guilford, 1959) como teoría de los rasgos y membretada por otros (Hall y Lindzey, 1965) como factorialista, se puede resumir en la siguiente forma:

Cattell (1965, citado por Cueli, 1972) define la personalidad como aquello que permite la predicción de lo que una persona va a hacer en una situación dada. La personalidad se refiere y se deduce de todas las relaciones humanas entre el organismo y su medio (Allen, 1965) pero tomando en cuenta tanto actos abiertos (*overt*) como cubiertos (*covert*) (Allen, 1965; Hall y Lindzey, 1965; Cattell y Warburton, 1967).

Uno de los conceptos más importantes para Cattell es el de rasgo, que en diversas obras ha definido como "estructuras mentales". Hall y Lindzey (1965, citados por Cueli,

1972) se refieren al rasgo como la inferencia que se hace de la conducta observada para explicar su regularidad o consistencia.

Los rasgos pueden ser comunes y únicos (Cattell, 1965). Los rasgos comunes son aquellos de los que participan todos o casi todos los individuos que han tenido un medio social semejante. Los únicos son aquellos que se aplican solo a un individuo particular.

Así mismo, Cattell (1957, citado por Cueli, 1972) distingue entre rasgos-fuente (factores) y rasgos superficiales (agrupamientos). Los rasgos-fuente son aquellos que son la causa que subyace a las correlaciones observadas entre diversas variables; son una variable o dimensión importante responsable de una parte sustancial de la variancia en el campo de fenómenos en el que estamos interesados, operan como una fuente subyacente de la conducta observada.

Los rasgos superficiales son variables que se unen por razón de superposición de varias influencias.

Cualquier rasgo puede ser algo físico, fisiológico, psicológico o sociológico, producido y moldeado por la herencia, constitución, algo congénito o innato o el ambiente, o por una mezcla de todo esto.

Los rasgos se pueden dividir en términos de la modalidad a través de la cual se expresan en: habilidades, rasgos temperamentales y rasgos dinámicos. Una habilidad se demuestra en la forma de responder ante la complejidad de una situación cuando un individuo conoce la meta que quiere alcanzar (Cattell, 1965).

Un rasgo temperamental o general de personalidad es, por lo general, estilístico, en el sentido de que tiene que ver con el tiempo, forma, persistencia, con que se realiza un acto (Cattell, 1965; citado por Cueli, 1972).

Un rasgo dinámico tiene que ver con las motivaciones e intereses; es aquel que se refiere al hecho de situar al individuo listo para la acción en la consecución de una cierta meta (Hall y Lindzey, 1965; citados por Cueli, 1972). Cualquier acto conductual expresa algo de cada una de las tres modalidades.

De acuerdo a los autores anteriores, los rasgos-fuente han sido derivados de la siguiente forma; existiendo tres medios principales para la observación y medición de la personalidad:

a) El registro de vida (L), que consiste en observaciones de inteligencia súbita (insight) y registra frecuencias de actos conductuales, clasificando a un grupo de personas en unas variables determinadas (rating) o encasillando a los sujetos en determinadas variables (ranking).

b) Cuestionarios (Q), que ofrecen las variables de los interiores: mentales; son introspectivos, se pueden considerar como auto-clasificaciones (self-ratings).

c) Pruebas objetivas (T), que consisten en las observaciones y registros de respuestas que el sujeto realiza ante una situación definida especialmente creada, se mide la

respuesta en forma que el individuo no se entere, o con referencia a un significado que aquel desconoce.

Cattell (1957) empieza su investigación con aquellos factores existentes en el campo L, y de aquí construye pruebas (Q y T) en función de la luz que generan las hipótesis surgidas de la estructura encontrada en este medio (L) directamente.

La primera fuente para llegar al reino total de los rasgos de la personalidad se encuentra en el lenguaje (4,500 palabras inglesas que se usan para describir rasgos de personalidad). Las primeras 4,500 palabras de Allport y Odbert se redujeron a 171 debido a que las restantes eran sinónimos de otras. Después se procedió a interrelacionar las clasificaciones de los sujetos de una población normal en estos 171 elementos y se determinaron las series naturales que se encontraron. De aquí surgieron 36 agrupamientos. Estos, más otras 4 ó 6 variables importantes, produjeron lo que Cattell denomina la "esfera estandarizada reducida de la personalidad", formada por 36 a 42 agrupamientos.

Se le dió a cada variable una descripción bipolar, ya que Cattell considera que estos rasgos son continuos y escalables. No siempre un polo es opuesto al otro, esto se debe a la ausencia de opuestos exactos y que algunas veces, solo cuando se usan varias palabras, se puede dar el significado adecuado al factor estudiado.

Los factores o rasgos obtenidos en los estudios hechos con registros de vida (datos L) son los siguientes y aparecen en orden decreciente, dependiendo del tamaño de la variancia total en las respuestas de los individuos en quienes se realizaron estos estudios:

Factor A) EXPRESIVIDAD EMOCIONAL.- Soliloquia (A-) vs. sociabilidad (A+). Inicialmente, se pensó que este factor correspondería más íntimamente a la dicotomía básica tradicional en psiquiatría entre la psicosis esquizoide y la cíclica. Junto con el factor H, cubre la base temperamental normal de la diferencia en la manifestación patológica. Se hace referencia al polo (A-) como "syzothymia" (de "sizo" en latín que significa "plano", refiriéndose a la afectividad plana y seca en el individuo y al polo (A+) como "afectothymia" que se refiere a la tendencia hacia la apropiada, pero exagerada expresión de afecto (sentimiento). El individuo "sizothymico" no es, en sentido alguno anormal, pero tiene una inclinación temperamental a ser cauto en sus expresiones emocionales, intransigente y crítico en su aspecto y extrañamente alejado en sus modales. Los rasgos más consistentes de la sociabilidad (A+) son, transigencia, accesibilidad emocional, interés en la gente, predominancia afectiva, etc.

Este factor se encuentra ampliamente determinado por la herencia; es de tendencia temperamental; se parece a la introversión-extraversión de Jung y Kretschmer; es igual en hombres y mujeres; no es tan importante en los niños. Cattell cree que representa un carácter temperamental en todas las manifestaciones dinámicas, presentándose en forma de un esfuerzo mayor inflexible y sostenido

Factor B) INTELIGENCIA. Inteligencia baja (B-) vs. inteligencia alta (B+). Presenta en su polo positivo las siguientes características: inteligente, pensativo, culto, perseverante, consciencioso; listo, asertivo. En el polo negativo: no inteligente, irreflexivo; deja las cosas a medias, no consciencioso; aburrido y sumiso.

Deben existir considerables diferencias en el patrón intelectual de este factor en diferentes culturas; y Cattell piensa que este es la habilidad generalizada para deducir relaciones y correlatos.

Factor C) FUERZA DEL YO.- Inestabilidad emocional o debilidad del yo (C-) vs. fuerza superior del yo (C+). Este factor es de integración dinámica y madurez, opuesto a una emocionalidad general *incontrolada*, desorganizada. Se caracteriza en su polo positivo porque el sujeto que califica alto hacia este polo muestra las siguientes características: emocionalmente estable; libre de síntomas neuróticos; no hipocondríaco; realista acerca de la vida. En su polo negativo, se presenta como: emotivo, insatisfecho, ofrece variedad de síntomas neuróticos; hipocondríaco, quejumbroso; evasivo, inmaduro, autista.

Este factor está determinado principalmente por el ambiente; Cattell cree que representa la capacidad para expresar la energía emocional disponible a lo largo de canales integrados, en contra de su expresión por medio de canales no integrados.

Factor E) DOMINANCIA.- Sumisión (E-) vs. ascendencia (E+). Se puede describir este factor en su polo positivo en la siguiente forma: afirmativo, agresivo, competitivo, mente independiente, austero, severo, solemne, poco convencional, rebelde, testarudo, exige admiración. Y en el negativo; sumiso, dependiente, considerado, diplomático, sencillo, convencional, ajustado, fácilmente perturbado por la autoridad, humilde.

La variancia de este factor es mayor en niños y adolescentes que en adultos; en esta edad afecta más a la personalidad y está fuertemente asociado con la fuerza del yo. Cattell piensa que es un amplio rasgo disposicional; una fuerza temperamental general, asociada a condiciones fisiológicas, pero modificable, en parte, por la experiencia.

Factor F) IMPULSIVIDAD.- Retraimiento (F-) vs. impetuosidad (F+). Este factor representa en su polo positivo a una persona: jovial, alegre; sociable, responsable, energética, rápida en sus movimientos; humorística, ingeniosa. En el negativo: depresivo, pesimista, apartado, retraído; subyugado, lánguido; aburrido, flemático. Este parece ser el único factor cuya variancia es la mayor en la personalidad. La ligereza declina gradualmente entre los 20 y 30 años. Se encuentra determinado por el ambiente.

Los hechos ambientales determinan en gran medida la personalidad de los individuos. La estabilidad y variación se encuentran influidas por diferentes elementos que rodean a cada persona. Este último factor se puede ver disminuido debido a los obstáculos a los que se va enfrentando el sujeto ya sean de tipo social, laboral, intelectual, familiar, emocional, económico. etc.

Factor G) LEALTAD GRUPAL.- Superego débil (G-) vs. superego fuerte (G+). Este factor, tiene cierto parecido al factor C de patrón de fuerza del Yo sobre todo en cuanto a su contribución común a una conducta auto-controlada y la preocupación por otros, en oposición a una conducta emocional e impulsiva. se describe en su polo positivo como sigue: perseverante, determinado; responsable; insistentemente ordenado; consciencioso. Y en el negativo : indolente, antojadizo; frívolo, inmaduro, relajado, displicente, descuidado. Este factor no presenta diferencia entre los sexos, está influido principalmente por el ambiente. Cattell lo interpreta como el super yo, pero indica que se debe tomar en cuenta a) la ausencia de una fuerte referencia de culpa; b) la cualidad

burguesa o filistea de las virtudes, c) la ausencia de cariño o afecto temprano (reportado) para los padres y la sensación de que ellos fueron severos.

Factor H) APTITUD SITUACIONAL.- Timidez (H-) vs. audacia (H+). Este factor describe a una persona que puntúa en el polo positivo como sigue: aventurero, le gusta conocer gente; demuestra fuerte interés en el sexo opuesto; gregario, genial, responsable; amable, amistoso; franco. Y en el negativo: tímido, retraído; poco interés en el sexo opuesto; indiferente; frío, contenido; duro, hostil, lleno de secretos. Este factor es igual para hombres y mujeres y es el que está *determinado por la herencia con mayor fuerza.*

Factor I) EMOTIVIDAD.- Severidad (I-) vs. sensibilidad emocional (I+). Este factor, en su polo positivo presenta las siguientes características: demandante, impaciente, dependiente, inmaduro; amable, gentil; estéticamente fastidioso; introspectivo, imaginativo; intuitivo, sensiblemente imaginativo. Y en el negativo: emocionalmente maduro; orientado hacia la independencia; duro, falta de sentimiento artístico; no afectado por ilusiones; práctico, lógico. Este factor se asocia con la femineidad; se encuentra fuertemente determinado por el ambiente, es el factor con mayor *determinación ambiental que existe, por lo que se deben encontrar marcadas diferencias culturales entre este patrón y el que se reporte en otras factorizaciones.* La tendencia "Premisa" *deber de ser más alta en las familias de clase media y en las culturas más antiguas y urbanizadas.*

Factor L) CREDIBILIDAD.- Confianza (L-) vs. desconfianza (L+). Presenta las siguientes características en su polo positivo: suspicaz, celoso, dogmático, hace incapie en sus frustraciones, tiránico, exige que la gente acepte las responsabilidades de sus errores, irritable. Y en el negativo: confiado, acepta condiciones, flexible a cambios, sin sospecha de hostilidad, dispuesto a olvidar dificultades, comprensivo y permisivo; conciliador.

El término "protensión" significa "proyección y tensión interna" y se usa para describir este factor.

Factor M) ACTITUD COGNITIVA.- Objetividad (M-) vs. subjetividad (M+). Esencialmente la persona M+ tiene una gran subjetividad y una vida mental interior. Aunque se deja llevar por oleadas interiores de confianza y es definitivamente inclinada a olvidarse de asuntos prácticos; en realidad tiene una ansiedad interna más alta que la persona M- (praxérnica). Es relativamente inmaduro, exigente y sobreexcitado. El término "autia" (M+) pretende transmitir el sentimiento autístico o al menos internamente autónomo, en tanto que su opuesto, praxernia, significa la seria preocupación práctica por detalles externos. Cattell sostiene que este factor es la capacidad temperamental para disociar.

Factor N) SUTILEZA.- Ingenuidad (N-) vs. astucia (N+). Este factor tiene en su polo positivo las siguientes características: astuto, mundano, cultivado, socialmente consciente, tiene mentalidad calculadora precisa, emocionalmente despegado y disciplinado. En el negativo: ingenuo, modesto, sincero pero socialmente torpe, tiene mentalidad vaga e imprudente, muy sociable, se involucra afectuosa y emocionalmente, espontáneo, natural.

Factor O) CONCIENCIA.- Adecuación serena (O-) vs. propensión a la culpabilidad (O+). Este factor representa en su polo positivo lo siguiente: aprehensivo, autorecriminante, inseguro, preocupado, atormentado, deprimido, llora fácilmente, fuerte sentido de la obligación; sensible a la aprobación o desaprobación de la gente, escrupuloso, delicado; hipocondríaco, síntomas de fobias, solitario, pensador. Y en su polo negativo: seguro de sí mismo, apacible, seguro, complaciente, confía en sí mismo, jovial, elástico, persistente, apacible, oportuno, insensible a la aprobación o desaprobación de la gente; no es cuidadoso, sin temores.

En cuanto a los datos Q, se considera que son aquel tipo de evidencia, ya sea de una prueba o entrevista, en la que el individuo deliberadamente intenta hacer una autoevaluación, esperando que sus respuestas sean aceptadas en su significado convencional. Se distinguen entre este tipo de datos, dos diferentes: Q y Q'; ambos son sensibles a la distorsión debido a la situación motivacional actuante y a los niveles propios de la inteligencia súbita individual.

Se incluyen en este tipo de datos, aquellos obtenidos por medio de cuestionarios, inventarios, conjuntos de opiniones, inventarios autobiográficos y listas de intereses.

Los datos Q' son aquellos en que se aceptan las afirmaciones del sujeto y de su conciencia; nos proporcionan evidencia no conductual, introspectiva; los patrones de tales datos se denominan mejor con el nombre de "interiores mentales" (factores de la visión que una persona tiene de sí misma).

Los datos Q son aquellas respuestas que no se aceptan como realmente descriptivas de la personalidad, intereses o actitudes del individuo o de su conciencia; no dependemos del significado convencional de las palabras, cuyo significado real en referencia con la conducta mencionada en palabras, se debe determinar por medio de experimentos con criterios que representan ésta y otras conductas.

En general los datos Q presentan los siguientes problemas que hacen, que, hasta cierto punto, sean poco válidos: distorsiones motivacionales y de la percepción de sí mismo; patrones de respuestas, fatiga y aburrimiento, respuestas socialmente aceptables y represión.

FACTOR Q1: POSICION SOCIAL.- Donde (Q1-) se refiere al conservadurismo y (Q1+) al radicalismo. La primera se refiere a que el individuo respeta las ideas establecidas, es tolerante ante dificultades tradicionales, así como conservador. En su polo positivo: le gusta experimentar, es liberal, analítico y de pensamiento libre.

FACTOR Q2: CERTEZA INDIVIDUAL.- El Q2- se refiere a la dependencia grupal e incluye que el individuo es socialmente dependiente del grupo; se "adhiera" y es un seguidor ejemplar. El Q2+ se refiere a la autosuficiencia: prefiere sus propias decisiones y es rico en recursos.

FACTOR Q3: AUTOESTIMA.- Aquí el Q3- sería la indiferencia y se trata de individuos incontrolados, flojos, sigue sus propios impulsos, indiferente a las reglas sociales. El Q3+ se refiere al control: sujetos controlados, con firme fuerza de voluntad, escrupuloso socialmente, estricto en su proceder; se guía por su propia imagen.

FACTOR Q4: ESTADO DE ANSIEDAD.- El Q4- incluye la tranquilidad: es relajado, aletargado, no frustrado y sereno. El Q4+ se refiere a la tensión y se trata de sujetos frustrados, impulsivos, sobreexcitados, malhumorados.

Como se ha visto, este sistema proporciona una comprensión más amplia de la persona; de sus necesidades motivacionales, sus pulsiones, sus dimensiones y reacciones de la personalidad en un momento dado.

Este modelo contemporáneo de la personalidad ofrece nuevos conjuntos de variables para plantear la organización estructural de ésta. El hombre hereda ciertas pulsiones básicas. Por otro lado ciertos conjuntos de hábitos y actitudes se aprenden a través de la influencia de la sociedad. Un elemento importante de la motivación es inconsciente. Para Cattell, un motivo es algo que existe aquí y ahora en el momento de actuar y toda la conducta es motivada.

Por otra parte, esta teoría describe la personalidad mediante la posición de los rasgos comunes en una escala. Según el mismo autor el enfoque de la teoría de los rasgos como explicación de la estructura de la personalidad es legítimo y se presta para experimentaciones; sin embargo, el perfil de los rasgos que se obtiene de las puntuaciones de un individuo no es una descripción única y adecuada de su personalidad, aunque sea verdadera. Por lo anterior, Cattell y Guilford han propuesto el método de "análisis de perfil", que consiste en la apreciación de pautas de rasgos que refuerza su interrelación al igual que los rasgos individuales.

Concluyen diciendo que es la teoría dinámica del desarrollo la que toma en cuenta la interacción entre el individuo y el ambiente, de tal forma que los rasgos de una persona se aprecien en el ámbito concreto de circunstancias.

1.2. GORDON W. ALLPORT

Aunque para algunos autores (Hall y Lindzey, 1952; Hilgard, 1962) esta teoría debería clasificarse dentro de las ideográficas debido a la importancia que da Allport al concepto de la individualidad de la personalidad, otros (Allen, 1965) consideran que encajan dentro de las teorías nomotéticas, ya que Allport acepta que existen rasgos comunes, de los cuales participan en mayor o menor cuantía todos o casi todos los individuos de una sociedad determinada.

A diferencia de sus contemporáneos, Gordon Allport aboga por la importancia de la calidad del estudio del caso individual marcando énfasis en la motivación consciente.

Para caracterizar las convicciones teóricas de Allport necesitamos referirnos a la complejidad de la conducta humana en forma individual, afirmando que el hombre no es una criatura del pasado sino del presente. La congruencia de la conducta y la importancia de los motivos conscientes llevaron a Allport a enfatizar los fenómenos representados por los términos "persona" y "ego".

Su punto de vista en los términos más amplios, enfatiza los elementos positivos y conscientes de la motivación y destaca la conducta como internamente consistente y determinada por factores contemporáneos.

1.2.1. LA ESTRUCTURA Y DINAMICA DE LA PERSONALIDAD

Allport (1961) comenta que cada uno de los siguientes conceptos es de utilidad a fin de elaborar una explicación: reflejos condicionados, hábitos, actitud, rasgo, persona, hasta definir la personalidad.

Aunque todos los anteriores conceptos son de importancia, el mayor énfasis de su teoría lo dan los rasgos, que prestan a las actitudes e intenciones un status casi equivalente. Así, la teoría de Allport es llamada también "psicología de los rasgos"; en ella los últimos ocupan la posición más importante de la construcción motivacional. A continuación se intentará hacer una diferenciación entre los conceptos "personalidad", "carácter" y "temperamento" a fin de tener una mejor comprensión del tema, ya que existe una gama de pensamientos sobre la relación entre la personalidad y la carrera. El punto de vista que defiende al factor característico ha sido un gran esfuerzo para armonizar, en muchas variables, al hombre con el trabajo. Entre esas variables, tienen una posición prominente los rasgos de personalidad. Otra corriente de pensamiento tuvo su origen en la teoría psicológica de las necesidades. Dicha corriente se inició con la suposición de que las necesidades psicológicas servían como principio motivador de la conducta; esta teoría ve el comportamiento como algo relacionado con las necesidades básicas. Relacionado con la teoría de las necesidades, aunque en cierta forma diferente de ella, se encuentra el papel que desempeñan los valores en el desarrollo vocacional. Los valores son considerados como algo diferente de las necesidades, pero influyen de manera similar en el comportamiento. La diferencia principal entre las necesidades y los valores se encuentra en su origen: las necesidades son fundamentalmente intrínsecas al individuo, aunque tienen un aspecto social, mientras que los valores son predominantemente sociales, aun cuando se construyen con base en la estructura fundamental de la personalidad. También semejante a las necesidades, pero dando a la conducta vocacional un efecto ligeramente distinto, es lo que se ha denominado el estilo de personalidad. Esta noción sostiene que, en general, las necesidades y la personalidad llevan a patrones de conducta que caracterizan al individuo en todos los ambientes en los que se desenvuelve. Así, se observa el estilo básico de un individuo, se pueden hacer mejores predicciones acerca del comportamiento ocupacional.

1.2.2. PERSONALIDAD, CARACTER Y TEMPERAMENTO

Allport (1961) define la personalidad como "la organización dinámica de los sistemas psicofísicos dentro del individuo, que determinan su ajuste único al medio." (p.167) La frase "organización dinámica" enfatiza el hecho de que la personalidad está en continuo cambio y desarrollo, aunque al mismo tiempo exista una organización sistemática que reúne y comparte varios componentes de la personalidad; el término "psicofísico" se refiere a que la personalidad no es exclusivamente mental o psicológica. La "organización" se refiere a aquella de ambos aspectos, cuerpo y mente, intrínsecamente fundidos en la personalidad del individuo. La inflexión determinante indica que la personalidad está encaminada hacia metas concluyentes que juegan un papel importante en la conducta del individuo.

La personalidad es algo que envuelve concomitantes neurológicos o fisiológicos; así, la palabra *único* revela el profundo énfasis que Allport proyectó sobre la individualidad.

Allport menciona que el carácter constituye la personalidad evaluada y la personalidad es el carácter devaluado, sugiriéndonos con esto, que el carácter es un concepto ético.

El temperamento y la personalidad también ofrecen diferencias. El temperamento se refiere a las disposiciones que están ligadas a determinantes biológicos o fisiológicos que, por consiguiente, muestra pocas modificaciones con el desarrollo. El papel de la herencia es naturalmente mayor que en el caso de los otros aspectos de la personalidad.

Allport (1961) define el temperamento asentando qué: "se refiere a los fenómenos característicos de la naturaleza emocional de un individuo, incluyendo su susceptibilidad para la estimulación emocional, su intensidad y velocidad de respuesta habituales, la cualidad de su estado de ánimo predominante y todas las peculiaridades de la fluctuación e intensidad del mismo" (p. 169); considera que este fenómeno depende de la estructura constitucional y, por tanto es de origen hereditario.

El rasgo es una tendencia determinante o una predisposición para responder. Allport (1961) lo define como "un sistema neuropsíquico (peculiar al individuo) generalizado y localizado, con la capacidad de convertir muchos estímulos en funcionalmente equivalentes y de iniciar y guiar formas equivalentes de conducta expresiva y adaptativa" (p. 178). La referencia a un sistema neuropsíquico nos muestra la respuesta afirmativa dada por Allport a la pregunta de que si los rasgos están realmente ahí. El rasgo representa la forma de combinación o integración de dos o más hábitos. La distinción entre rasgo y actitud resulta más difícil. Para Allport rasgo y actitud son ambos predisposiciones a la respuesta, y ambos deben ser únicos; tienen que ser iniciadores o guías de la conducta y forman el punto de unión de la tendencia de factores genéticos y de aprendizaje. Sin embargo, existe una diferencia entre ambos conceptos. La actitud está ligada a un objeto específico o a varias clases de objeto; no así el rasgo. Así, la generalidad de este último es casi siempre mayor que la de la actitud; de hecho, cuando el número de objetos a los que se refiere la actitud aumenta, se parece cada vez más a un rasgo. Además, la actitud por lo general implica evaluación (aceptación o rechazo) del objeto hacia el cual está dirigida, no así el rasgo.

La idea de que los rasgos de personalidad diferencian a la gente en una ocupación de la gente de otra, ha sido defendida durante mucho tiempo. La lógica que sirve de fundamento a la teoría de los rasgos de personalidad y la carrera es que, debido a las diferencias de papeles que las ocupaciones imponen a las personas, varían las características del ideal personal de los miembros de diversas ocupaciones. La teoría del factor característico tiene como meta la identificación de los distintos atributos personales propios de los miembros en cada una de las carreras.

1.3. ENFOQUE DEL ASESORAMIENTO VOCACIONAL DESDE LA TEORÍA DEL RASGO

Con el enfoque del asesoramiento vocacional basado en las realizaciones y aportaciones de la llamada "teoría del rasgo psicológico", comienza, a principios de este siglo, la actividad científica del asesoramiento de mayor antigüedad y tradición en Psicología Vocacional. Este enfoque, justificado en gran parte en la medición de

dimensiones comportamentales (rasgos) relevantes para el desempeño profesional, cuenta hasta el momento con el mayor número de realizaciones e investigaciones relativas a la conducta vocacional y el mundo del trabajo. La metodología de trabajo descansa en la existencia de diferencias individuales y grupales; y la justificación psicométrica de los instrumentos.

El proceso de ayuda se estructura de manera que todas las acciones van dirigidas a contrastar las características individuales con las de la profesión o puesto de trabajo al que se opta. El ajuste es el objetivo principal de este proceso.

En Psicología Vocacional, la teoría del rasgo psicológico es una de las más fértiles, sino la más, tanto por los principios usados en el proceso de asesoramiento como por el volumen e importancia de la investigación acumulada. Temporalmente coincide con el planteamiento científico de la relación de ayuda y la utilización de los conocimientos psicológicos a la vida industrial y laboral. La idea del ajuste entre las características personales (capacidades, intereses, personalidad, etc.) y las variadas exigencias del mundo laboral (descripción del puesto de trabajo, actividad profesional, etc.) caracteriza este enfoque del asesoramiento.

La psicometría permite desde principios de este siglo el estudio objetivo de las diferencias individuales y el comportamiento humano es estudiado desde la aportación que supone la identificación de unidades comportamentales estables, homogéneas, que se denominan rasgos. Así, se habla de inteligencia, aptitudes específicas, intereses o rasgos de personalidad; como dimensiones sobre las que se pueden establecer mediciones individuales y realizar comparaciones cuantitativas entre los individuos, grupos o entre individuos y grupos.

1.3.1. FUNDAMENTACION TEORICA

De acuerdo a Rivas (1988) el concepto clave de la teoría del rasgo, es la posibilidad de referir la conducta (y en este caso la conducta vocacional) en "términos de unidades o dimensiones descriptivas estables", (p.64) que varían de individuo a individuo y que en su conjunto, caracterizan su individualidad.

A través de mediciones y estudios psicométricos, el establecimiento de un elenco de rasgos se justifica, no por la capacidad explicativa del comportamiento global de las personas, sino principalmente por su estabilidad temporal (condicionada evolutivamente), persistencia transcultural (limitada y diferencial) y características de bondad métrica, en especial y sobre todo, su capacidad predictiva. Este último aspecto, especialmente favorable si se compara con otras posiciones teóricas y metodológicas, justifican el uso extendido y casi generalizado de la teoría del rasgo en la aplicación psicológica.

La fertilidad de este acercamiento generó la posibilidad de caracterizar de forma objetiva (a través de mediciones), tanto a las personas como a los puestos de trabajo y profesiones. Conociendo los diferentes rasgos que intervienen en la realización de un trabajo cualquiera y pudiendo tener mediciones en los mismos de personas que lo efectúan con eficacia, se pueden establecer los "niveles mínimos que resultan imprescindibles" para lograr ese desempeño adecuado: estos valores sirven de

"referente prescriptivo" (p.64) para aplicarlo a las personas que optan por ese puesto o esa profesión. Se trata entonces de comparar las realizaciones del grupo normativo -trabajadores con éxito en su desempeño- con la individualidad sobre unas mismas dimensiones, los rasgos. El ajuste es la finalidad de esta comparación.

El ajuste admite dos variantes en su uso: a) seleccionar a las personas según su mayor o menor grado de correspondencia con el paradigma normativo y b) asesorar a las personas que optan al mundo profesional respecto a las posibilidades que tienen de lograr un encaje satisfactorio entre un conjunto de profesiones o puestos de trabajo descritos en términos de rasgos y niveles mínimos de competencia exigible. Es por ello, que esta doble perspectiva está siempre presente en Psicología Vocacional; la primera implica el reajuste organizacional y la segunda, la ayuda personal.

De la revisión de distintos trabajos sobre la teoría del rasgo y su aplicación a la conducta vocacional, Klein y Wiener (1977, citados por Rivas, 1988), concluyen:

1. Cada persona puede ser caracterizada según un conjunto de rasgos psicológicos que se miden con fiabilidad y validez.
2. Los puestos de trabajo exigen que los trabajadores posean ciertos rasgos y cierto nivel para desempeñarlos satisfactoriamente.
3. La elección de una ocupación es un proceso mediante el cual es posible obtener la relación de ajuste más adecuada.
4. La mayor probabilidad de éxito (productividad y satisfacción) radica en la mejor adecuación entre las características individuales y las exigencias de trabajo.

Actualmente se acepta, que los rasgos como tales son aprendidos y obviamente modificables en la medida que se incorporan nuevos aprendizajes y experiencias; sin embargo, como apuntan Hogan y col. (1977) los rasgos de mayor importancia en Psicología Vocacional (aptitudes, intereses, capacidades académicas...) son lo suficientemente estables a partir de determinada edad -en general desde la adolescencia- que permiten con garantías la predicción a medio y largo plazo del ajuste vocacional.

De acuerdo a Williamson (1965, citado por Rivas, 1988) los rasgos de los individuos son bastante estables a partir de la adolescencia, la utilización de medidas psicométricas es una parte muy importante para caracterizar las posibilidades de cada persona en relación al mundo profesional. Esto es, determinados atributos están relacionados con ciertas conductas que los trabajadores ejercitan en su puesto o puestos de trabajo; el "identificar a grupos de personas eficientes en su profesión brinda la información necesaria para la comparación entre el individuo y la profesión" (p.68)

1.3.2. ASESORAMIENTO VOCACIONAL

Optar por el asesoramiento es, en cierta manera, elegir entre diferentes términos que tienen que ver con la relación de ayuda. El asesoramiento vocacional se relaciona con la traducción del original "vocational counseling" que significa consejo vocacional, que está íntimamente ligado a la psicología clínica y por tanto referido a aspectos de intervención

terapéutica, pero en el proceso vocacional, el sentido reparador no es el planteamiento habitual de la relación de ayuda.

De acuerdo a Rivas, (1988) el asesoramiento es algo solicitado a alguien en quien se confía por su preparación y que a su vez, se compromete a facilitar la información más completa y precisa respecto a un problema específico y, aunque no se involucre en la decisión que tome el solicitante, tiene parte de responsabilidad en las consecuencias derivadas de las acciones seguidas o tomadas en virtud de la información suministrada.

La primera formulación de la aplicación de la teoría del rasgo en *Psicología Vocacional* se encuentra en la obra de Parsons (1909, citado por Rivas, 1988):

En la elección de una profesión actúan tres grandes factores:

1. El conocimiento de sí mismo, sus aptitudes, intereses, ambiciones, recursos y limitaciones de las motivaciones del individuo.
2. El conocimiento de las exigencias y requisitos necesarios para el éxito en el trabajo, las ventajas e inconvenientes, compensaciones, oportunidades y la prospectiva de las diferentes áreas laborales.
3. La verdadera adecuación en la relación entre los dos hechos anteriores.

El acople entre las características individuales y las de la ocupación o profesión y su relación entre ambas reflejan, en su simplicidad, el enfoque del asesoramiento vocacional cifrado en la teoría del rasgo.

Así, Patterson y col. (1938) elaboraron multitud de pruebas profesionales, que junto a escalas de observación, entrevistas, etc., sirvieron para la elaboración del "Dictionary of occupational titles" publicado en 1939; Viteles (1932, citado por Rivas, 1988) describe la técnica del psicograma individual como base para el ajuste vocacional con las profesiones y aplicando la técnica de análisis de tareas, fundamenta la "Profesiografía".

Así es como con el enfoque del asesoramiento vocacional basado en las realizaciones y aportaciones de la llamada teoría del rasgo psicológico, comienza a principios de este siglo la actividad científica del asesoramiento de mayor antigüedad y tradición en Psicología Vocacional. El proceso de ayuda se estructura de manera que todas las acciones van dirigidas a contrastar las características individuales con las de la profesión o puesto de trabajo al que se opta. El ajuste es el objetivo principal de este proceso. El ajuste admite dos variantes en su uso: a) seleccionar a las personas según su mayor o menor grado de correspondencia con el paradigma normativo y b) asesorar a las personas que optan al mundo profesional respecto a las posibilidades que tienen de lograr un encaje satisfactorio entre un conjunto de profesiones o puestos de trabajo descritos en términos de rasgos y niveles mínimos de competencia exigible. Es por ello, que esta doble perspectiva está siempre presente en Psicología vocacional; la primera implica el área organizacional y la segunda, la ayuda personal.

De la revisión sobre la teoría del rasgo y su aplicación a la conducta vocacional, Klein y Wiener (1977, citados por Rivas, 1988) concluyen que

1. Cada persona puede ser caracterizada sobre un conjunto de rasgos psicológicos que se miden con fiabilidad y validez.
2. Los puestos de trabajo exigen que los trabajadores posean ciertos rasgos y cierto nivel para desempeñarlos satisfactoriamente.
3. La elección de una ocupación es un proceso mediante el cual es posible obtener la relación de ajuste más adecuada.
4. La mayor probabilidad de éxito (productividad y satisfacción) radican en la mejor adecuación entre las características individuales y las exigencias de trabajo.

Actualmente, se acepta que los rasgos como tales son aprendidos y obviamente modificables en la medida que se incorporan nuevos aprendizajes y experiencias.

Los siguientes supuestos teóricos sistematizan algunos de los principios de este enfoque, ya que la incertidumbre del sujeto se ve apasiguada por el aumento del conocimiento de sus posibilidades y limitaciones en relación a sus primeros planteamientos.

La necesidad de la ayuda vocacional se refiere a que, "El hombre no puede ser enteramente capaz de realizar todas sus potencialidades de un modo autónomo, al estilo roussonian, sin ayuda humana, sino que precisa que otras personas le ayuden a alcanzar el pleno desarrollo de sus capacidades", escribe Williamson (1965, p. 183). La justificación de la intervención es educativa e integral. El asesor trata francamente de influir sobre la dirección del desarrollo personal, actúa como educador y la relación es asimétrica del tipo profesor-alumno, experto-novel, individuo maduro-inmaduro y similares.

El propósito de la ayuda; según Williamson (1965) ... "es ayudar al individuo mediante aproximaciones sucesivas para que logre la autocomprensión y la autodirección, ayudándole a su vez a evaluar sus aspectos positivos y negativos en relación con las exigencias de metas vitales que van cambiando con el transcurso del tiempo a medida que avanza su carrera". (p.198) Con esto, tenemos que, al considerar los intereses y las preferencias vocacionales como expresiones de la personalidad, se obtiene un modelo potencialmente útil para entender la conducta vocacional.

Otro de los supuestos teóricos sería alcanzar la autonomía funcional como meta del asesoramiento, de esta manera se parte de la aceptación de las posibilidades y limitaciones de sus recursos y sus expectativas o deseos. Aquí la nota esencial es el carácter *propedéutico* de descubrir y señalar las carencias o fallos personales en relación a su proyecto vocacional, que debe ser asumido y aceptado con realismo en función de su mejora y beneficio. Aunque se busque explicar la elección vocacional, los cambios de elección y el logro vocacional, explica, en grado menor, la estabilidad emocional, el trabajo creador y el desarrollo personal. Así, en base a los conocimientos que se tienen de la vida vocacional, la elaboración de una teoría sobre la personalidad es prometedora, pues gran parte de la conducta vocacional es socialmente valiosa.

La individualidad objetivable de cada persona a través de pruebas psicológicas que miden rasgos relevantes para el mundo vocacional. Implica la existencia de una fuerte instrumentación técnica, frente a los métodos basados en la estimación y evaluación subjetivas. En esta línea se ha pronunciado Williamson (1965) destacando con énfasis la posibilidad y necesidad de contar con medidas objetivas referidas a los rasgos. Elegir una ocupación es acto expresivo que refleja la motivación, los conocimientos, la personalidad y la habilidad. Las ocupaciones representan un modo de vida, un ambiente más que una serie de funciones o habilidades laborales aisladas. En este sentido, elegir

una ocupación ofrece varios tipos de información: la motivación del sujeto, sus conocimientos sobre la ocupación en cuestión, qué comprensión y conciencia tiene de sí mismo. Podrían considerarse como limitadas las respuestas de los ítems, pero a la vez son formalidades útiles desde el punto de vista expresivo o proyectivo.

1.3.3. PROCESO TECNICO DEL ASESORAMIENTO

De Williamson (1965), se obtienen los siguientes aspectos:

El punto capital de todo el proceso es la diagnosis inicial que el asesor y el sujeto realizan una vez especificado o concretado el sentido de la ayuda vocacional entre ambos. Así, por ejemplo, el diagnóstico previo a la instrucción (elección de cursos, plan de formación o similares), facilita las adaptacion necesaria.

El diagnóstico del problema ante la elección vocacional se puede referir a una de estas cuatro categorías diagnósticas:

1. **INCAPACIDAD DE ELECCION** ejemplificada como situación por un "No sé lo que quiero hacer" (p.194)

2. **INCERTIDUMBRE EN LA ELECCION** realizada o pensada, cuyo gradiente de intensidad va desde dudas muy severas a simple inquietud por la decisión por falta de confianza o desconocimiento de sus capacidades y/o de las exigencias de la opción vocacional tomada.

3. **ELECCION DESATINADA**, expresa poca prudencia, escaso juicio o tino, al pretender una opción vocacional para la que el sujeto tiene una escasa aptitud o capacidad en relación a las exigencias de la profesión, estudios, etc.

4. **ELECCION INAPROPIADA** por desacuerdo entre las capacidades e intereses del individuo y las exigencias del mundo vocacional al que se dirige esa persona, con lo que implica la consideración de los rasgos y los diferentes niveles en los mismos.

Este enfoque de asesoramiento presenta aspectos positivos como la idea de contrastar adecuadamente determinadas características personales con las manifestadas por el ambiente y el considerar el proceso de ayuda como un sistema estructurado que dirige y orienta un conjunto de actividades del asesor y asesorado a lo largo del proceso, sin olvidar el papel que se concede al diagnóstico previo a iniciar la relación de ayuda vocacional y la necesidad de contar con investigación contrastable para la toma de decisiones.

El análisis de las consultas de adolescentes relativas a los problemas de orientación vocacional revela que gran parte de los conflictos se refieren a la carencia de información con respecto a su futuro. Para satisfacer esta necesidad la orientación vocacional debe contemplar recursos y técnicas para informar al adolescente respecto de sus estudios superiores y de todo lo que implica el acceso al mundo adulto en términos de roles ocupacionales. Los recursos y técnicas de que se vale el orientador

para satisfacer esta necesidad se engloban bajo la denominación genérica de *Información Ocupacional*, que será descrita con mayor profundidad en el siguiente capítulo.

CAPITULO 2: ORIENTACIÓN VOCACIONAL

La palabra *vocación* deriva del latín *vocatio,-onis*, que significa "acción de llamar". Durante mucho tiempo el concepto "vocacional" fué considerado explicativo de la elección de *carrera o trabajo*. Tenía el valor de una variable independiente o interviniente por lo que remitía a alguna teoría de la motivación. Ésta permanecía inexpressada por lo general, aunque se hablara en forma vaga de "tendencia", "deseo", "inclinación", "predisposición", etcétera.

En este capítulo se pretende analizar, entre otras cosas, el concepto de "vocación", ya que, en última instancia, se debe de considerar porqué la gente hace algo en lugar de no hacer nada. Se puede partir del producto que, en el caso de la orientación vocacional, es lo que Bohoslavsky llama "identidad ocupacional" (p.63), producto de "algo" que ha ocurrido en la persona que elige. Ese algo, que determina la identidad ocupacional, se denominará *identidad vocacional*. Este concepto será abordado posteriormente en el presente capítulo.

La mayoría de las personas se ven en la necesidad de tomar *decisiones vocacionales* en el curso de la vida. Es posible escapar a tales *problemas* por breves periodos, pero raramente se resuelven de una vez por todas. En los últimos años se han acrecentado los conocimientos sobre las características personales relacionadas con la elección de la *vocación*. Mediante inventarios de intereses vocacionales, se sabe que los intereses y preferencias se asocian con un amplio rango de información personal y de antecedentes. Por ejemplo, la teoría de los rasgos factoriales supone que se puede lograr un acoplamiento entre las habilidades, los intereses y las oportunidades vocacionales que se les ofrecen a los individuos. Una vez que se haya resuelto esto, se podría afirmar que los *problemas* de elección vocacional han quedado resueltos. El movimiento que le da importancia a las pruebas en la orientación vocacional se ha desarrollado a partir del punto de vista de los rasgos factoriales. Así, entre las tendencias basadas en el punto de vista de los rasgos factoriales están los *inventarios de intereses*, como el *Inventario de Intereses Vocacionales de Strong*, el *Inventario de Preferencias de Kuder*, además de las pruebas de aptitudes como la *Prueba de Aptitud Diferencial*.

Por otro lado, Cueli (1969) afirma que " el proceso de orientación es educativo y debe emprenderse desde que el niño comienza a educarse y no a través de una serie de pruebas psicométricas al terminar la preparatoria". (p.34)

Apoyando este punto de vista, tenemos que, en los cambios involucrados en el tránsito de la infancia a la edad adulta el individuo ha de encontrar *distintos modos* de adaptarse en áreas y niveles diversos y hallará en ese proceso dificultades cuya magnitud determinará una *adolescencia* más o menos conflictiva. Una de las áreas en que ese ajuste habrá de realizarse se refiere al estudio y al trabajo, entendidos como medio y

forma de acceder a roles sociales adultos. Cuando se realiza ese ajuste en el plano psicológico, se dice que el sujeto ha alcanzado su identidad ocupacional.

La *identidad ocupacional* será considerada por lo tanto no como algo dado sino como un momento de un proceso que se halla sometido a las mismas leyes y dificultades que aquel que conduce al logro de la *identidad personal*. Este planteamiento descarta la idea de que la vocación es algo dado, un "llamado" o destino preestablecido que hay que descubrir.

Así, Bohoslavsky (1984), afirma que, la identidad ocupacional "es la autopercepción a lo largo del tiempo en términos de roles ocupacionales". (p.44). Define la ocupación como "el conjunto de expectativas de rol", (p.44). De esta manera destaca el carácter estructural, porque *la ocupación no es algo definido desde "adentro" ni desde "afuera", sino su interacción*. Las "ocupaciones" son los nombres con los que se designan expectativas que tienen los demás individuos respecto del rol de un individuo. Entiéndase por rol "una secuencia pautada de acciones aprendidas, ejecutadas por una persona en situación de interacción". (Bohoslavsky, 1984, p.44). La *asunción de roles puede producirse en forma consciente o inconsciente*. En el primer caso (aunque nunca es exclusivamente consciente), el rol es ejecutado por una persona que al asumirlo manifiesta poseer una *identidad ocupacional*. Cuando la asunción del rol es inconsciente, esas acciones adoptadas, que se realizan según una secuencia pautada y en un contexto de interacción social, tienen que ver más con las identificaciones que con la identidad del ocupante del rol.

Además, la *identidad ocupacional* se desarrolla como un aspecto de la *identidad personal*. Sus raíces genéticas se asientan básicamente sobre el esquema corporal y están sujetas desde el nacimiento a las influencias del medio humano. Por esto, la *identidad ocupacional* así como la *identidad personal* tienen que entenderse como la continua interacción entre factores internos y externos a la persona.

En toda profesión hay una relación con objetos que están "fuera" del espacio propio (personas, máquinas, herramientas, edificios), que pertenecen a un espacio distinto de nosotros, pero con los cuales nos relacionamos a partir de nosotros. En esas relaciones el gesto, el movimiento y la actitud corporal incluyen componentes mágicos. Las características o cualidades mágicas de las acciones instrumentales están presentes en todos los adolescentes que eligen una carrera universitaria. Esto se refiere a que, por más racionales que sean, se sienten como el "aprendiz de brujo" cuando creen que aprendiendo determinadas acciones o movimientos pueden llegar a lograr efectos en la realidad. En esta relación, hay bastante lugar para la omnipotencia. Toda técnica, sobre todo, la que incluye el ritual, constituye un depositario óptimo de fantasías omnipotentes ligadas a la magia del gesto, la palabra y la acción.

La teoría sobre la técnica de la elección vocacional se preocupa ante todo, de explicar porqué la gente realiza cierta elección vocacional, qué la hace cambiar de empleo o de vocación y qué factores personales y ambientales facilitan el logro vocacional.

Por ejemplo, Samoukina (1990) realizó una investigación basada en un programa de actividades de guía vocacional que consistía en diálogos entre los estudiantes en actividades grupales, en métodos psicodiagnósticos y con ello, determinó el nivel de autoasertividad, de orientación vocacional y de planes profesionales personales. Esto

nos puede indicar que mientras más información y comunicación exista con el estudiante, mejores probabilidades de hacer una buena elección tendrá.

Un adolescente que concurre a *orientación vocacional* demuestra estar preocupado por su persona en relación con su futuro. Se dirige a un orientador para buscar ayuda, lo cual indica que en ese vínculo con el futuro está comprometiéndose a otro. Lo que pase en su proceso de orientación vocacional tendrá que ver básicamente con la interacción de estos tres factores: PERSONA-FUTURO-OTRO.

Dado que esta teoría surge principalmente de problemas y conceptos sugeridos por los actuales conocimientos sobre la vida vocacional, el estudio de ciertos conceptos básicos, ayudará a la mejor comprensión del tema.

2.1. CONCEPTOS BÁSICOS

2.1.1. LA ELECCIÓN DE VOCACIÓN ES UNA EXPRESIÓN DE LA PERSONALIDAD. De acuerdo a Holland (1971), durante muchos años fue costumbre interpretar las puntuaciones obtenidas por una persona en los inventarios de intereses vocacionales y su elección de vocación en función de sus "intereses vocacionales", (p.14) como si esos intereses fueran diferentes de la personalidad independientes de ella.

Según se iban conociendo mejor los factores personales y ambientales asociados con la elección vocacional de una persona, se hizo explícita la necesidad de una concepción más amplia. Dicha necesidad fue más clara cuando se supo que a veces las preferencias vocacionales se correlacionan moderadamente con escalas de personalidad y de originalidad (Holland, 1963), con la autoevaluación de varios rasgos de la personalidad, con las ensoñaciones sobre futuros logros, con las respuestas a ciertos logros proyectivos, con los valores y las metas, con las actitudes de los padres y con muchos otros factores personales y situacionales.

Si se explica la preferencia vocacional como una expresión de la personalidad, entonces los "intereses vocacionales" representan la expresión de la personalidad en el trabajo, en los pasatiempos, en las actividades recreativas y en las preferencias. Lo que se ha llamado "intereses vocacionales" son sencillamente otro aspecto de la personalidad. Así como se han elaborado teorías de la personalidad en base a los conocimientos sobre el sexo, las relaciones con los padres, y la conducta, se pueden elaborar teorías de la personalidad en base a los conocimientos sobre la vida vocacional y volver a interpretar los "intereses vocacionales" como expresión de la personalidad.

2.1.2. LOS INVENTARIOS DE INTERÉS SON INVENTARIOS DE PERSONALIDAD. Si los intereses vocacionales son una expresión de la personalidad, se deduce que los inventarios de interés son inventarios de personalidad. Se cree que Forer (1948) fue el primero en elaborar un inventario para valorar la personalidad en base a los intereses y las actividades, y para ejemplificar cómo podrían considerarse expresiones de varias dimensiones de la personalidad, las respuestas de un sujeto a un contenido aparentemente neutral (intereses y actividades vocacionales). Forer (1951, citado por Holland, 1971) probó que se puede distinguir una gran variedad de grupos psiquiátricos y

médicos en base a sus puntuaciones en distintas escalas de un inventario de interés: el Registro Kuder de Preferencia.

2.1.3. LOS ESTEREOTIPOS VOCACIONALES POSEEN SIGNIFICADOS PSICOLÓGICOS Y SOCIOLÓGICOS CONFIABLES E IMPORTANTES. Así como juzgamos a la gente por sus amigos, su ropa y sus acciones, la juzgamos también por sus vocaciones. Se cree que los plomeros son hábiles, los abogados agresivos, los actores egocéntricos, los vendedores persuasivos, los contadores *minuciosos*, los científicos poco sociables, etc. Los técnicos sociales se han mostrado escépticos sobre los estereotipos vocacionales, pero diversas investigaciones (Beardslee, 1960; Grunes, 1957; Holland, 1964) han aclarado que muchos estereotipos vocacionales tienen alguna validez. Es importante el supuesto de que los estereotipos vocacionales tienen significados psicológicos y sociológicos confiables, pues gran parte de los inventarios de interés se basan fundamentalmente en su validez. Si los estereotipos vocacionales fueran inexactos y poco confiables, se reduciría seriamente la validez de los inventarios de interés.

2.1.4. LOS INDIVIDUOS DE UNA VOCACIÓN DADA TIENEN PERSONALIDADES E HISTORIAS SIMILARES DE DESARROLLO PERSONAL. Si una persona ingresa en una vocación determinada a causa de su particular personalidad e historia, se deduce que cada vocación atrae y retiene personas de personalidad similar. El estudio de Laurent (1951, citado por Holland, 1971) acerca de ingenieros, físicos y abogados, documenta las similitudes que en su historia de vida muestran los individuos de una profesión. Y si se forman categorías en base a vocaciones que demandan personalidades similares, se obtendrían grupos parecidos de personas. Por ejemplo, grupos de científicos formados por físicos, químicos y matemáticos, serían bastante similares, pues las pruebas indican que todos los físicos tienen algo en común. Apoyando lo anterior, se hizo una investigación realizada por Alvi-Sabir, A. (1991) comparando diferentes culturas, utilizando la tipología de Holland sobre la teoría de la elección de carreras y las diferencias en la personalidad. Se encontró que existe relación significativa entre los tipos cognitivos y la personalidad, encontrando características parecidas entre los grupos.

2.1.5. COMO LAS PERSONAS DE UN GRUPO VOCACIONAL TIENEN PERSONALIDADES SIMILARES, RESPONDERÁN DEL MISMO MODO A MUCHOS PROBLEMAS Y SITUACIONES Y CREARÁN AMBIENTES INTERPERSONALES CARACTERÍSTICOS. Aunque no puede probarse directamente este supuesto, existen algunas evidencias indirectas. Por ejemplo, Astin y Holland (1961) pudieron predecir lo que dirían estudiantes universitarios sobre su universidad y sus condiscípulos. El método implica un simple censo del número de estudiantes que había en cada uno de seis grupos distintos: realista, intelectual, social, convencional, emprendedor y artístico. El porcentaje de estudiantes pertenecientes a cada grupo en una universidad determinada, forma el perfil de esa universidad.

2.1.6. EN LA VOCACION, LA SATISFACCION, LA ESTABILIDAD Y EL LOGRO DEPENDEN DE QUE HAYA CONGRUENCIA ENTRE LA PERSONALIDAD PROPIA Y EL AMBIENTE EN QUE SE TRABAJA (COMPUESTO EN GRAN PARTE POR OTRAS PERSONAS). Así como nos sentimos mejor entre amigos cuyos gustos, inteligencia y valores son similares a los nuestros, probablemente realicemos mejor un trabajo en el que "encajemos" psicológicamente. El Strong y otros inventarios vocacionales

generalmente aceptados, en parte se basan en este supuesto. Más aún, la bibliografía profesional está llena de pruebas que lo corroboran, aunque por lo general no se las considera relacionadas a la interacción entre una personalidad determinada y un ambiente dado.

2.1.7. LOS CONOCIMIENTOS SOBRE LA VIDA VOCACIONAL ESTAN DESORGANIZADOS Y, A MENUDO, AISLADOS DEL CUERPO PRINCIPAL DEL CONOCIMIENTO PSICOLÓGICO Y SOCIOLÓGICO. Hoy se tiene un buen número de conocimientos vocacionales, pero como ocurre a menudo, están desorganizados y no se tienen planes o teorías organizadoras adecuadas que ayuden a ordenarlos. El origen de estas dificultades organizadoras radica, ante todo, en haber descuidado las definiciones de concepto. Dado los repetidos fracasos al definir en forma conceptual los intereses, éstos sólo han llegado a significar lo que indican el registro de preferencia de Kuder y la forma en blanco de interés vocacional de Strong.

Esta teoría surgió de una serie de informes empíricos y teóricos que se iniciaron con la elaboración de un inventario para medir la personalidad, basado en escalas compuestas de clases de ocupaciones (Holland, 1958, citado por Holland, 1971). Estos estudios indicaban que podría ser útil tomar la teoría de elección vocacional no sólo en relación con la personalidad, sino también para desarrollar otra más comprensiva y sistemática. Desde ese punto de vista, la elección vocacional sólo constituye una expresión de la personalidad y puede considerarse al tipo de vida asociado con una clase de ocupación particular con un ambiente humano del que las actividades laborales obvias tan sólo son una parte pequeña.

Un enfoque clínico hacia la orientación vocacional realizado por Burin-Cristiane y Ritter dos Santos (1990) utiliza pruebas psicométricas y proyectivas, cuestionarios, dinámicas grupales, juegos e información sobre carreras para determinar actitudes e intereses para una carrera en particular y estimular el interés en otras carreras. En este enfoque fueron utilizados métodos individuales y grupales dependiendo de los resultados de una entrevista inicial.

La investigación anterior nos demuestra que la personalidad y la orientación vocacional están vinculadas mutuamente y apoya la idea de que mientras más completa sea dicha orientación, mejor pronóstico en la elección.

2.2. ADOLESCENCIA Y ORIENTACION VOCACIONAL

Según Bohoslavsky (1984), para un adolescente definir el futuro no es sólo definir qué hacer y, al mismo tiempo definir quién no ser. Cuando el adolescente se preocupa sólo por el qué hacer, el psicólogo tendrá que mostrarle qué forma de ser elige o quiere elegir. Y cuando se preocupa sólo por el qué cosa ser, tendrá que mostrarle qué relación tiene el quehacer concreto con ese modo de ser que se propone asumir.

Los verdaderos problemas de la orientación vocacional tienen que ver con el "realizarse" que plantea el adolescente en la consulta. Es una cuestión de vínculos. En el vínculo que el adolescente establece con el futuro, hay que diferenciar aspectos manifiestos y no manifiestos. Estos últimos no son necesariamente latentes, en el sentido de inconscientes o reprimidos. Entre vínculos manifiestos y no manifiestos, podrá producirse correlación, oposición, contradicción, disociación, etc. Los vínculos no

manifiestos son tan "reales" como los manifiestos, y los manifiestos también comprenden fantasías (conscientes e inconscientes).

Los vínculos pueden ser actuales, pasados y potenciales. Los primeros son siempre los aspectos manifiestos y no manifiestos de la relación con el profesional. Condensan y expresan vínculos pasados (de la historia del sujeto) y potenciales (con objetos del futuro en términos de proyectos). El psicólogo centrado en los vínculos actuales diagnostica los vínculos pasados y opera sobre los potenciales.

Quien elige es un adolescente en la mayoría de los casos. Resulta redundante plantear que, por serlo, está en edad de experimentar grandes cambios. Estos son tan continuos, tan amplios, tan definitorios de la edad adolescente que hacen pensar en un individuo sometido a una continua crisis. Llega a sorprender que en medio de una crisis tan intensa el adolescente pueda realizar tareas tan importantes como las que debe llevar a cabo: definirse ideológica, religiosa y éticamente, definir su identidad sexual y su identidad ocupacional Erikson (1966, citado por Bohoslavsky, 1984).

En los cambios involucrados en el tránsito de la infancia a la edad adulta, el individuo ha de encontrar distintos modos de adaptarse en áreas y niveles diversos y hallará en ese proceso dificultades cuya magnitud determinará una adolescencia más o menos conflictiva. Una de las tareas en que ese ajuste habrá de realizarse se refiere precisamente al estudio y al trabajo, entendidos como medio y forma de acceder a roles sociales adultos. Cuando se realiza ese ajuste en el plano psicológico, decimos que el sujeto ha alcanzado su identidad ocupacional.

El adolescente va a elegir para siempre en un momento en el que se está descubriendo a sí mismo, en el que ha creado un mundo de fantasías, idealiza a las profesiones; y al estudiar la licenciatura, comprueba que la realidad es muy diferente.

El que haga una elección madura, dependerá que desde pequeño se haya comunicado con sus padres, que haya asumido sus responsabilidades, que haya sido escuchado, que haya tomado sus decisiones y que haya visto sus éxitos y sus fracasos como fruto de su esfuerzo. Mediante la orientación vocacional, como apunta Cacopardo (1998), algunas personas u organizaciones idóneas intentan colaborar en la resolución de las dudas, algunas de carácter "existencial", que acometen a muchos jóvenes en los momentos previos a la terminación de sus estudios secundarios o pre-universitarios y que, junto con sus familiares, intentan planificar las subsiguientes capacitaciones que deberían o desearían emprender para llevar adelante un "proyecto de vida".

El principio fundamental de todo procedimiento de orientación vocacional debe ser siempre la elasticidad de las técnicas a emplear, y nunca la rigidez esquemática. Al joven hay que enseñarle a manejar las pautas dentro de las cuales conducirse para saber elegir. Es preferible "aprender a orientarse" que "ser orientado".

2.3. IDENTIDAD OCUPACIONAL

Se dice que una persona tiene identidad ocupacional o, mejor que ha adquirido su identidad ocupacional cuando ha integrado sus distintas identificaciones, y sabe qué es

lo que quiere hacer, de qué manera y en qué contexto. La identidad ocupacional incluirá, por lo tanto, un cuándo, un a la manera de quién, un con qué, un cómo y un dónde. En cambio, la identidad vocacional sería una respuesta al para qué y por qué de la asunción de esa identidad ocupacional.

La identidad ocupacional será considerada *no como algo dado sino como un momento de un proceso que se halla sometido a las mismas leyes y dificultades que aquel que conduce al logro de la identidad personal*. Este planteamiento descarta la idea de que la vocación es algo dado, un "llamado" o destino preestablecido que hay que descubrir.

Cueli (1969) comenta que *"la vocación es el llamado a cumplir una necesidad, pero no es el cumplimiento; el cumplimiento es la profesión. La vocación es un toque de clarín que cada quien oye y siente a su manera"*. (p 37)

Dado que la identidad ocupacional es un aspecto de la identidad del sujeto, parte de un sistema más amplio que la comprende, es determinada y determinante en la relación con toda la personalidad.

Los problemas vocacionales tendrán que entenderse entonces como problemas de personalidad determinados por fallas, obstáculos o errores de las personas en el logro de la identidad ocupacional.

Bühler (1933, citado por Bohoslavsky, 1984) describe cinco etapas en el desarrollo de la identidad ocupacional:

1. Crecimiento.- que va desde el nacimiento hasta los 14 años; en esta etapa predominan las fantasías. De los 4 a los 10 años se expresan las necesidades básicas del niño, los intereses entre los 11 y 12 años, que se traducen como "gustos", y las capacidades entre los 13 y 14 años que son las habilidades que él reconoce en si mismo y que son producto del entrenamiento escolar. En este periodo de crecimiento el autoconcepto, está asentado sobre la base de la identificación.
2. Exploración.- que va desde los 15 a los 24 años. En esta etapa el autoconcepto se basa en el ejercicio de roles; de los 15 a los 17 años la elección de los roles va a ser ejercitada sobre la base de las fantasías; de los 18 a los 21 años hay una mayor consideración de la realidad que confronta las necesidades, gustos e intereses, con las oportunidades que brinda la realidad; y de los 22 a los 24 se elige un área de la realidad sobre la cual opera y se relaciona con ella más directamente.
3. Establecimiento.- que va de los 25 a los 44 años, en donde se logra el lugar adecuado y se lucha para que sea definitivo o en ocasiones se continúa probando.
4. Mantenimiento.- que va de los 45 a los 64 años y que tiene como objetivo el conservarse, y se abre poco el campo nuevo.
5. Declinación.- que va de los 65 en adelante, aparece una desaceleración ligada a actividades menores, comienza una preparación para el retiro y luego un periodo final de retiro.

La conducta demostrada en cada etapa es en base al desarrollo de la anteriores, el conocimiento de los factores internos y externos y a la elaboración de los conflictos y no a la negación de los mismos.

Por otra parte, algunas de las causas específicas más frecuentes que propician una elección inadecuada son:

1. Ignorancia acerca del campo.- En ocasiones se desconocen las asignaturas que cursarán.
2. Estatus ocupacional.- *El deseo de adquirir un estatus para ellos y sus padres.*
- 3.- Ingresos.- *Creer que el obtener un título les proporcionará grandes ingresos, cuando en ocasiones lo que requieren es una buena preparación y habilidad.*
4. Valoración irreal de sí mismo.- *Propicia que tomen ocupaciones inferiores o ajenas a lo que pueden realizar.*

Para auxiliar a un adolescente en su selección escolar, es necesario dirigir su atención a la comprensión de sí mismos para que su forma de vida le permita desenvolverse más adecuadamente, con miras a un propósito más realista.

Muchas veces podemos conocer cuál es la resultante de una identificación, pero no qué es lo que *determina* esa identificación. Un adolescente puede elegir la misma carrera que el padre, sin que ello se deba específicamente a una identificación, así como puede haber elegido una *carrera completamente distinta* y eso sí deberse a una identificación con su progenitor. Según Bohoslavsky (1984), "la identificación se refiere a su función defensiva; tiene sentido si se le identifica como una forma de superar un conflicto o una contradicción".(p.45) En cambio, según Allport (1966), cuando las identificaciones pierden el carácter *defensivo original*, es decir, cuando hay una autonomía funcional de las identificaciones; se anticipa que una elección basada sobre identificaciones no es por fuerza una mala elección. *Puede ser una buena elección si se hace con autonomía de los motivos originales que dieron lugar a la identificación con determinado ejecutor de un rol ocupacional.*

La identidad ocupacional se desarrolla como un aspecto de la identidad personal. Sus raíces genéticas se asientan básicamente sobre el esquema corporal y están sujetas desde el nacimiento a las influencias del medio humano. Por esto, la identidad ocupacional así como la identidad personal tienen que entenderse como la continua interacción entre factores internos y externos a la persona.

En toda profesión hay una relación con objetos que están "fuera" del espacio propio (personas, máquinas, herramientas, edificios), que pertenecen a un espacio distinto de nosotros, pero con los cuales nos relacionamos a partir de nosotros. En esas relaciones el gesto, el movimiento y la actitud corporal incluyen componentes mágicos. Las características o cualidades mágicas de las acciones instrumentales están presentes en todos los adolescentes que *eligen una carrera universitaria*. Por más racionales que sean, se sienten como el "aprendiz de brujo" cuando creen que aprendiendo determinadas acciones o movimientos pueden llegar a lograr efectos en la realidad.

En cierto modo la omnipotencia mágica tiene bastante relación con la idea de que los hombres "invierten las relaciones con la naturaleza y la ponen a su servicio, en lugar de adaptarse a la naturaleza". (Bohoslavsky, 1984. p.46). En esta relación, que es real, hay bastante lugar para la omnipotencia. No faltan motivos para sentirse "omnipotente" si, trabajando en un laboratorio, se consigue producir sustancias artificiales. Hay bastante lugar para la magia si, siguiendo determinadas técnicas instrumentales aprendidas, se puede lograr que una persona "loca" "se vuelva" cuerda. Toda técnica, *sobre todo por lo que tiene de ritual*, constituye un depositario óptimo de fantasías omnipotentes ligadas a la magia del gesto, la palabra y la acción.

De acuerdo a Bohoslavsky, (1984), el sentimiento de *identidad ocupacional* se ha gestado sobre la base de las relaciones con otros. En esas relaciones algunos aspectos merecen atención particular:

a) **LA GÉNESIS DEL IDEAL DEL YO.** Las relaciones gratificantes o frustrantes con personas ejecutoras de roles sociales (parientes, amigos, otros) con las que el niño se identifica consciente o inconscientemente, tienden a pautar el tipo de relación con el mundo adulto en términos de ocupaciones. Las ocupaciones se consideran siempre en relación con las personas que las ejercen, de ahí que las ocupaciones que forman parte del espacio psicológico de la persona nunca gozan de neutralidad afectiva. El "yo quisiera ser...". Así como el ideal del yo se establece sobre la base de identificaciones con adultos significativos, el ideal del yo en términos ocupacionales se establecerá en términos de relaciones, cargadas afectivamente, con personas que ejecutan roles ocupacionales.

b) **IDENTIFICACIONES CON EL GRUPO FAMILIAR.** En lo que concierne a los problemas de orientación vocacional deben tenerse en cuenta dos aspectos:

1.- La percepción valorativa que tiene el grupo familiar acerca de las ocupaciones en función de los sistemas peculiares de valor-actitud del grupo.

2.- La propia problemática vocacional de los miembros del grupo familiar.

El grupo familiar constituye el grupo de pertenencia fundamental y es por ello que los valores de ese grupo constituyen anclajes significativos en la orientación de la conducción del adolescente, tanto si la familia opera como grupo de referencia positivo cuanto si opera como grupo de referencia negativo.

El segundo de los aspectos es tal vez el más importante. Las satisfacciones o insatisfacciones de los padres y de otros familiares significativos en función de sus respectivos ideales del yo, y la vivencia de las mismas, juegan un papel muy importante en lo que concierne a las influencias que, desde chico recibe el adolescente en su hogar.

Los grupos de que forma parte el individuo pueden ser para él tanto de pertenencia como de referencia e incidir en su conducta sólo en un sentido o en ambos. El grupo familiar influye con toda seguridad en ambos sentidos, aunque vale la pena recordar que los grupos "refieren" la conducta a un marco normativo que puede operar de un modo positivo o negativo. Entre los distintos grupos de pertenencia y/o referencia puede existir coherencia, integración, contradicción, oposición, complementación, etcétera. Por esta razón no basta con conocer la pertenencia del adolescente o tales o cuales grupos para

entender la génesis de su identidad ocupacional. Esta expresa más bien la internalización de su percepción y/o referencia y el modo -confuso, coherente, integrado, conflictivo, etc.- en que incide sobre el yo la múltiple pertenencia y/o referencia.

Los procesos de relación e internalización de los grupos son mecanismos de identificación tanto auto como aloplásticos. (Lagache, 1955), con ellos. La identificación se establece con el grupo como totalidad, su status y rol dentro del mismo, las personas que lo conforman, su sistema de valores, etc.

c) IDENTIFICACIONES CON EL GRUPO DE PARES. Opera de la misma manera que el grupo familiar, pero a diferencia de él, nunca es tomado como grupo de referencia negativo. Por otra parte la pertenencia al grupo de pares es algo adquirido y que debe ser defendido. En ese sentido el sometimiento a las normas del grupo es mayor y las transgresiones son vividas como generadoras de culpa intensa. Por otra parte el "seguir juntos", que aparece sólo ocasionalmente en relación con el grupo familiar, es muy importante con referencia al grupo de pares y determinará posiblemente imágenes distorsionadas.

La cultura de pares (la cultura de la sociedad adolescente) es más próxima e imperativa que la familiar, porque funciona principalmente sobre el carril de la sanción por exclusión. De este modo los valores del grupo de pares son a veces, mucho más imperativos para un adolescente que los valores del grupo familiar. Todo adolescente que plantea una contradicción entre los valores del grupo familiar y los valores del grupo de pares, habla de una disociación de su propia identidad, de identificaciones con los dos grupos que él no puede integrar.

d) IDENTIFICACIONES SEXUALES. Si bien es cierto que nuestra sociedad se encamina hacia la igualdad de oportunidades ocupacionales para hombres y mujeres, no es menos cierto que las ocupaciones no son consideradas como sexualmente neutras. Hay ocupaciones más o menos "masculinas" o "femeninas" y el adolescente integra esta valoración dentro de su identidad ocupacional. Los patrones culturales en cuanto al rol del hombre y la mujer son internalizados a lo largo de las etapas cubiertas por la génesis de la identidad ocupacional del adolescente y juegan un papel importante como causales de gustos, intereses, actitudes e inclinaciones.

En síntesis, una elección madura, según Bohoslavsky (1984), "es una elección que depende de la elaboración de los conflictos y no de la negación de los mismos". (p.80)

La elección vocacional óptima es aquella que trae satisfacción personal al individuo, porque le da posibilidad de desarrollar sus mejores aptitudes, de afirmar sus verdaderos intereses y de no contradecir a la estructura de su personalidad básica. Cueli (1969) menciona que "la orientación debe consistir en señalar rumbos, dejando al sujeto en absoluta libertad para elegir". (p. 27)

CAPITULO 3: PERFIL DE PERSONALIDAD DEL ESTUDIANTE DE PSICOLOGÍA

No es sorprendente que en una sociedad en donde la mayoría de las personas tienen la oportunidad de escoger su carrera y en la cual se conoce el significado del trabajo, se intente comprender los procesos implicados en la toma de decisiones relacionadas con la elección de la carrera y el tema que nos ocupa, que es la personalidad. Actualmente ya son muchos los teóricos que estudian y explican cómo y por qué los individuos eligen determinada ocupación. Tal es el caso de Holland (1958, citado por Holland, 1971) que afirma que "elegir una ocupación es un acto expresivo que refleja la motivación, los conocimientos, la personalidad y la habilidad." (p. 16)

Ginzberg y colaboradores (1951, citados por Osipow, S., 1990) llegaron a la conclusión de que en la elección vocacional estaban implicadas por lo menos cuatro variables significativas. La primera es el factor realidad que implica toda la presión que el individuo siente de su ambiente tomando decisiones de impacto vocacional. La segunda trata de la influencia que ha tenido el individuo del proceso educativo, es decir, la cantidad y calidad de educación; esto limitará o facilitará la flexibilidad y el tipo de elecciones vocacionales que realice. En tercer lugar, los factores emocionales con que el individuo responda a su ambiente, ya que parece que los factores de personalidad y los factores emocionales tienen concomitantes vocacionales. En cuarto lugar se consideró que los valores del individuo eran importantes en la elección vocacional, ya que podrían influir en la calidad de las selecciones hechas en virtud de los valores inherentes a cada carrera.

Es importante señalar que todas estas variables o factores están depositados en cada individuo en diferente grado y cualidad, sobre todo el nivel intelectual, las aptitudes especializadas, los intereses, los valores, el tipo de personalidad, el temperamento, el carácter, las necesidades de logro, la pertenencia a uno u otro sexo, algunas dificultades sensoriales y motrices, estilo de vida, posibilidades económicas y el papel de los padres, que muchas veces afectan la elección vocacional porque quieren desempeñar el papel de capacitadores, deseando que superen los logros de ellos. De acuerdo a James (1998), la intención de las medidas de los intereses, es predecir el grado al cual una persona encontrará varios tipos de trabajo satisfactorio o no satisfactorio tomando en cuenta los rasgos de su personalidad. Esto se basa en la premisa de que las personas exitosas tienen patrones similares de intereses que son únicos para cada grupo ocupacional.

En una investigación hecha en 1993 por Singer y col. se demostró que la autoevaluación del estudiante acerca de su desempeño anterior predecía significativamente la eficacia sobre expectativas con referencia a estudiar psicología, pero únicamente sucede esto con las mujeres. Entonces, es importante tomar en cuenta el valor que dan los estudiantes a su desempeño anterior y a sus aspiraciones profesionales para poder predecir el desarrollo como estudiantes y profesionales de la psicología.

Así mismo, Furnham A. (1993) midió el concepto acerca de la psicología que tenían estudiantes de dicha carrera y los comparó con los de otras carreras. Los resultados expresaron que el 20 % de los sujetos escogieron la respuesta correcta. Es decir que, la mayoría de los estudiantes tienen ideas falsas en relación a la psicología. En dicha investigación, los estudiantes de psicología mostraron un interés significativamente mayor en los temas comparados con los estudiantes de otras carreras.

Retomando lo anterior, es importante hacer una revisión de algunas investigaciones relacionadas con los estudiantes de psicología para tener una visión más amplia de sus motivaciones al elegir dicha carrera.

3.1 ANTECEDENTES Por un lado están W. Kassarian y H. Kassarian (1965) que postularon que la gente elige carreras que se relacionan con el grado en que las personas y la carrera están dirigidas internamente o por otros. Concluyeron, como lo suponían, que los hombres internamente dirigidos se distinguieron de los dirigidos por tener puntuaciones más altas en las siguientes áreas: Psicólogo, Arquitecto, Físico, Dentista, Matemático, Médico, Ingeniero y Químico. En cambio, los sujetos dirigidos por otros se destacaron en el trabajo de oficina, contabilidad, finanzas, comercio, farmacias, bienes raíces y venta de seguros.

Se ha utilizado el M.M.P.I. para diversos estudios en la personalidad de estudiantes. Por ejemplo, Ruiz Gallardo (1979) aplicó dicha prueba a una muestra representativa de la Generación de 1973 de la Facultad de Psicología de la U.N.A.M.; tenían entre 18 y 25 años de edad y se encontraron los siguientes resultados:

Profundo interés de carácter social y de respeto a los individuos, adecuadas actitudes de objetividad, orientación hacia la ciencia y el rigor metodológico ante los problemas del comportamiento. Interesados en la problemática y funcionamiento de la conducta del hombre. Agudo sentido de la observación, tanto del medio ambiente como de los individuos, estabilidad emocional y habilidad para establecer relaciones interpersonales. Tendencia al perfeccionismo, inseguridad, fuerte exigencia consigo mismo y ansiedad. Demanda apoyo y reconocimiento, por lo general, son egoístas, estableciéndose sus relaciones interpersonales a un nivel superficial. Tienden a aislarse y fantasear, impulsividad notoria. Narcisistas. Demandantes de afecto.

Tendencia a presentar una imagen favorable de sí mismo, se las arregla muy bien para no mostrar una conflictiva dese el punto de vista psicológico. Capacidad para organizar tanto su vida personal como laboral, con una visión de la vida más bien optimista. Poco convencionales, honestas, con reacciones emotivas francas. Buscan el reconocimiento a través de la productividad. Dan la impresión de ser un tanto inmaduros y exhibicionistas.

Entusiastas. Tratan de canalizar su energía a través de actividades intelectuales. Son sensibles e intentan influir en su medio. Capaces de dar y recibir afecto de la gente con quien se relacionan. Ante la autoridad, sus relaciones son apropiadas. Personas persistentes, capaces de hacer cristalizar sus esfuerzos en las metas que se han propuesto. Evitan las situaciones desagradables. Su defensa es la resistencia pasiva. Desconfían de sus capacidades, evitan experimentar la tensión que esto les provoca por medio de la racionalización.

Responsables, controlados, tal vez con intereses morales. Un tanto inconformes con el convencionalismo social. Importante interés por su estado corporal y salud, tienden a somatizar problemas cuando enfrentan situaciones conflictivas. Dudan de las normas éticas establecidas, tienen metas adecuadas.

En este punto es importante mencionar algo respecto a la responsabilidad. En un estudio realizado por Koplíkova (1991) en adolescentes en donde se midió la responsabilidad social, se comprobó que había gran influencia en las personas que se habían sometido a una orientación vocacional. Esto sugiere la importancia de recibir una orientación vocacional adecuada antes de elegir la profesión, sobre todo en actividades relacionadas con la salud. Esto incluye la información que tenga la persona con respecto a su futuro. Para satisfacer la necesidad de orientación vocacional, se deben contemplar recursos y técnicas para informar al adolescente respecto de sus estudios superiores y de todo lo que implica el acceso al mundo adulto en términos de roles ocupacionales. Entonces, dentro de el proceso de orientación vocacional, debe estar incluida la información ocupacional, que tiene tanta importancia y que ningún proceso puede considerarse completo si no incluye en alguna etapa del mismo el suministro de información con respecto de las carreras, ocupaciones, áreas de trabajo, demanda profesional, etc.

Debemos comprender claramente que los objetivos de la información ocupacional son dobles: por un lado, transmitir información, pero por otro, simultáneamente, corregir las imágenes distorsionadas que ya tiene el adolescente. Por otra parte se ha de tener en cuenta que la distorsión en las imágenes se deben no sólo a la falta de información sino a otras fuentes de error, tales como: a) Intrapersonales (características "de personalidad" de la edad que atraviesa, factores cognitivos, afectivos, etc.); b) Interpersonales (la distorsión surge fundamentalmente de trastornos en los procesos de identificación con otros significativos, cuyas características son desplazadas a las profesiones o actividades que ejercen), y c) Transpersonales o culturales (las distorsiones suscitadas por la relación con una comunidad que valora las profesiones de una manera inconsciente y consciente, con mucha secuencia ajena a la función social real de las profesiones. En la medida en que las distintas profesiones confieren distintos status, poder, prestigio, niveles de ingreso, etc., es fácil entender que la valoración de las profesiones sea una manifestación -entre otras- de la ideología dominante).

Por otro lado, Villa (1973), realizó una investigación para obtener y comparar los perfiles de interés y necesidades del individuo, medidos por el Inventario de Preferencias del Kuder (forma C) en las carreras de Psicología, Arquitectura, Administración de Empresas y Ciencias de la Comunicación, encontrando lo siguiente:

Para Psicología en las escalas de interés mecánico, interés computacional, interés artístico e interés por actividades al aire libre, los puntajes fueron bajos. En interés

científico, interés social e interés oficinístico, los puntajes fueron altos. En las escalas de *interés persuasivo, interés literario e interés musical*, los puntajes no fueron significativos. En este punto, *convendría mencionar la relación entre estos intereses y los tipos de personalidad* a los que se refiere Holland (1971), tomando en cuenta únicamente los puntajes altos, es decir, los *intereses científico, social y oficinístico*. Se supone que los tipos representan resultados comunes de maduración personal en nuestra cultura. Se describe a cada tipo en función de un modelo teórico *creado con varios objetivos en mente*: a) *delinear únicamente el esqueleto de las experiencias que llegan a conformar un tipo particular de persona*; b) *mostrar cómo la experiencia de la persona conduce a una disposición especial y cómo dicha disposición lleva a una amplia gama de conductas humanas*; c) *proporcionar modelos teóricos que se conformen con los testimonios viejos y nuevos que se tienen acerca de los tipos*.

En lo que respecta al tipo científico, tanto la herencia y experiencias propias de la persona científica la llevan a preferir actividades que tienen que ver con la investigación fundada en la *observación simbólica, sistemática y creativa* de los fenómenos físicos, biológicos y culturales, para comprenderlos y controlarlos y a un rechazo de las actividades *persuasivas, sociales y rutinarias*. Estas tendencias conductuales, a su vez, llevan a adquirir habilidades científicas y matemáticas y a la insuficiencia en cuanto a habilidades persuasivas. El desarrollo de una *pauta investigadora de actividades, habilidades e intereses* produce una persona predispuesta a mostrar la siguiente conducta:

1. *Prefiere las ocupaciones o situaciones de investigación en que pueda desarrollar sus actividades y habilidades preferidas y evitar las actividades que demandan las ocupaciones o situaciones comerciales.*
2. *Emplea sus habilidades de investigación para resolver problemas en el trabajo y otros medios.*
3. *Se considera a sí misma como erudita, intelectualmente confiada en sí misma, con capacidades matemáticas y científicas y falta de habilidad de liderazgo.*
4. *Le da importancia a la ciencia.*

En lo referente al tipo social, la herencia y experiencias la conducen a preferir actividades vinculadas con el manejo de otras personas a las que pueda informar, educar, formar, curar o servir de guía, y a sentir rechazo por actividades *explícitas, ordenadas y sistemáticas*, relacionadas con el uso de materiales, instrumentos o máquinas. Estas tendencias conductuales conducen, a su vez, a una adquisición de *habilidades sociales* (tales como las capacidades interpersonales y educativas) y a una insuficiencia en cuanto a las capacidades manuales y técnicas. Esta formación da una *pauta de actividades, capacidades e intereses sociales* que produce un individuo predispuesto a mostrar la siguiente conducta:

1. *Prefiere las ocupaciones y situaciones sociales en que pueda desarrollar sus actividades y habilidades preferidas y evitar las actividades que demandan las ocupaciones y situaciones realistas.*
2. *Emplea sus habilidades sociales para resolver problemas en el trabajo y en otros medios.*
3. *Se considera dispuesto a ayudar a otro y entenderlo; con capacidad de enseñar y falta de habilidad mecánica y científica*
4. *Aprecia actividades y problemas tanto sociales como éticos*

En la teoría de Holland, no existe un tipo propiamente oficinístico, sin embargo, se podría decir que se trata de personas cuyos intereses se enfocan a actividades un tanto convencionales vinculadas con el manejo explícito, ordenado, sistemático de los datos, tales como llevar archivos, tomar notas, reproducir materiales, organizar datos escritos y numéricos conforme a un plan prescrito.

Por otra parte, Juárez Abascal (1970) realizó en la U.N.A.M. una tesis relacionada con el presente trabajo, ya que utiliza también la prueba de Cattell, en dicha tesis se hace un estudio comparativo entre dos muestras de culturas diferentes como lo son México y Estados Unidos. Esta prueba fue administrada a estudiantes de Psicología y la muestra estuvo constituida por 210 alumnos, 58 del sexo masculino y 152 del sexo femenino, con edad promedio de 21 años. El estado civil de esta muestra era el 95.75% solteros y el 4.26% eran casados. Como conclusiones, se obtuvo que existen diferencias significativas entre hombres y mujeres a un nivel de 0.05 en el factor C y a un nivel de 0.01 en el factor E. La diferencia encontrada en el factor C sugiere una tendencia mayor en el grupo femenino de las características que mide este factor como son: fuerza del yo, estabilidad emocional, tranquilidad y capacidad para expresar la energía a través de canales integrados.

En lo referente a la diferencia significativa encontrada en el factor E, se observa mayor tendencia a la sumisión, a ser dócil y conformista, en el grupo femenino que en el masculino, de la muestra de estudiantes de México.

Se observó que en tanto que en la comparación de estudiantes de Psicología de ambos países, en el grupo masculino existen diferencias en seis factores y en el femenino diferencias en 12, se sugiere que los factores medidos por la prueba están ampliamente influidos por determinantes de tipo cultural y ambiental.

Los hechos ambientales determinan frecuentemente la orientación de la elección. Cada persona se desarrolla en distintos ambientes y esto a su vez, va a influir en el patrón de la personalidad. Éste determina el nivel de aspiración vocacional y el logro que tiene una persona, es decir, las personas pueden tener mayores o menores aspiraciones de acuerdo al tipo de personalidad que tengan. Por ejemplo, Elices, J. y col. (1990) realizaron una investigación en la que midieron el vocabulario racional y diferencial, así como conceptos cuantitativos y discriminación visual entre personas de diferentes medios sociales (rural y media urbana); encontrando que lograron mejor ejecución las personas pertenecientes a la clase media urbana, sobre todo en el área de lenguaje. Con lo anterior se puede deducir que el medio ambiente influye notablemente en el desarrollo de una persona y se manifestará en sus distintas áreas durante el transcurso de su vida y en el momento de tomar decisiones, tales como la elección de la profesión.

La teoría de Holland apoya la idea de que la conducta humana depende de la personalidad y del ambiente específico en que vive la persona, por lo que él propuso seis tipos de ambientes: realista, intelectual, social, convencional, emprendedor y artístico; donde un tipo de personalidad determinado domina en cada ambiente; es decir, un ambiente realista, estará dominado por personalidades de tipo realista y así sucesivamente. Esto es debido a que las personas buscan estar en ambientes que les permitan ejercer sus habilidades y capacidades, al igual que expresar sus actitudes y

valores. Se supone que los tipos representan personas comunes que han surgido en nuestra cultura. Holland (1971)

Los ambientes también eligen a las personas mediante métodos de reclutamiento. La persona realiza su búsqueda de ambiente de muchas maneras, a distintos niveles de conciencia y por un largo periodo. Es decir, si se examinan los antecedentes de la elección vocacional, se llega al proceso de que, al ir creciendo el niño, gracias a sus padres, aprende su clase social, la escuela y la comunidad a la que pertenece; cuando está haciendo algo bueno o malo, y qué le gustaría hacer. También adquiere algunas imágenes vocacionales útiles, aunque no siempre exactas. Con frecuencia este conocimiento sobre sí mismo es inconsciente. Cuando se ha graduado y llega a su primer empleo, su elección es resumen de una compleja serie de factores producto del desarrollo de su personalidad.

En el siguiente punto, se tomarán en cuenta algunos aspectos psicoanalíticos para explicar lo anterior, ya que el ser humano adquiere gran parte de sus conocimientos en forma inconsciente.

3.2. TEORÍA PSICOANALÍTICA

Se consideró importante mencionar lo que algunos autores nos dicen respecto a la elección de la profesión desde el punto de vista psicoanalítico. Por ejemplo, Forer, citado por Pietrofesa y Splete (1975) postula que "la elección de una carrera no es, en principio racional o lógica, sino que es ciega, impulsiva y no siempre está sujeta a consideraciones prácticas y razonables, es en cierta medida inconsciente". (p.201)

Así mismo, Crites (1964) dice que en la teoría psicoanalítica tradicional las primeras motivaciones (instintos de vida y muerte) son inconscientes. El sujeto se da cuenta de su existencia tal y como serán expresadas en la elección vocacional, es decir, por medio de sus transformaciones en mecanismos de defensa como la sublimación, formación reactiva, identificación y otros que se analizarán posteriormente.

Por otro lado, de acuerdo con lo que menciona Puig, J. (1998) respecto al condicionamiento biográfico, del que habla Freud, se trata de un descubrimiento relativo al proceso de la formación de la personalidad y esto depende de la familia y clase determinadas a las que pertenece el individuo y hace que las posibilidades del niño se encuentren limitadas desde el nacimiento. Es por esto, entre otras razones que se consideró importante mencionar el punto de vista psicoanalítico respecto a la formación de la personalidad y su influencia en la elección vocacional.

Brill (1949), parte de la hipótesis de que la elección vocacional constituye un dominio de la conducta en el cual la sociedad permite a un individuo combinar los principios de placer y de la realidad.

El principio del placer impulsa al individuo a comportarse de tal forma que pueda obtener una gratificación inmediata, sin percatarse de las consecuencias futuras de sus actos; mientras que el principio de realidad centra su atención sobre gratificaciones eventuales y de mayor duración a costa de las inmediatas. Probablemente, cuando un sujeto selecciona una vocación es capaz de comprometerse con los 2 principios al

mismo tiempo. Por un lado, logra alguna satisfacción inmediata como consecuencia de su elección, y por otro lado sienta las bases para el éxito futuro.

Según el mismo Brill la "vocación particular que elige una persona no es el resultado de una organización accidental de los eventos".(p.271) Lo que sucede en realidad es que los impulsos y la personalidad de un individuo lo llevan a escoger una carrera en la cual puede satisfacer sus impulsos básicos por medio de la sublimación. Los motivos inconscientes subyacen en todos los comportamientos, incluyendo la selección vocacional.

Pietrofesa y Splete (1975) mencionan que, "esencialmente, la teoría psicoanalítica conceptualiza la elección de carrera como una función de la fuerza del EGO, de una gratificación impulsiva y reducción de la ansiedad y no como una implementación de intereses, habilidades y aptitudes".(p.169) Así mismo, Galizky, citado por esos mismos autores, dice que las ocupaciones proveen una variedad de oportunidades para la expresión de los impulsos, utilizando ciertos mecanismos defensivos. Entre estos mecanismos se le ha dado suma importancia a la identificación por su influencia en la elección vocacional.

Sommers (1956) analizó las historias de 3 casos con el fin de conocer el papel que desempeñan los conflictos de identificación en la elección de la carrera. Puede definirse a este mecanismo como la "incorporación de las cualidades de un objeto externo (generalmente de otra persona) dentro de una personalidad".(p.531) Como mecanismo de defensa la identificación reduce la ansiedad y debe ser vista también como un componente sano en el desarrollo de un individuo.

La represión es otro mecanismo de defensa que influye en la elección de carrera ya que el material reprimido puede ser reflejado en forma positiva en la profesión.

Otro mecanismo de defensa relacionado con la profesión es la formación reactiva, que se caracteriza por la exageración; aquí una acción o actitud es sobreactuada. Por ejemplo, un sujeto que tiene temor de rasgos homosexuales se protegerá siendo excesivamente masculino.

La regresión consiste en volver hacia una etapa anterior del desarrollo y también se ha especulado sobre la influencia que este mecanismo puede tener sobre la elección de una profesión. Por ejemplo se podría pensar que el hecho de jugar beisbol o dedicarse a técnico en juguetes es una regresión en un sujeto de edad adulta.

La compensación también tiene relación con la elección de carrera. Existen 3 tipos de compensación según Osipow (1976): la directa en la cual el sujeto realiza un esfuerzo supremo para superarse en el área donde se encuentra su debilidad. Como ejemplo está el caso de un sujeto que carece de fuerza y a base de empeño se convierte en un levatador de pesas. El segundo tipo de compensación es la de sustitución en la que se hace énfasis en un área ya que existe debilidad en otra. Por ejemplo, un joven que no es bien parecido se convierte en un atleta sobresaliente. Y el tercer tipo de compensación es la sustitución indirecta en la que se presenta una sustitución equivocada, como el ejemplo de una mujer que no es correspondida se convierte en una persona promiscua.

Una clase de *compensación* muy citada es el cuestionamiento de la aptitud psicológica de los estudiantes de psiquiatría. El campo del psicoanalista solamente debería ser abordado por quienes ya hayan terminado una etapa como clientes. Este tema, se tratará posteriormente en el presente capítulo.

El desplazamiento es el proceso por medio del cual la energía es canalizada de un objeto a otro. En este caso una ocupación puede ser elegida porque ofrece la oportunidad de sacar la agresión hacia otras personas. "Cuando el desplazamiento representa una meta cultural en un nivel más elevado se le llama *Sublimación*, en la cual puede un impulso no aceptado puede ser expresado de una manera socialmente aceptable". (p.130) Por ejemplo, escribir poesía puede ser un acto de *sublimación* que expresa amor.

El último mecanismo de defensa directamente relacionado con la elección de carrera es la fijación, que "ocurre cuando una persona permanece estancada en una etapa del desarrollo sin poder pasar a la siguiente. Una persona fijada puede desempeñar un trabajo que le parezca disgustante por la ansiedad que la causa lo desconocido". (p.132) Esta ansiedad se observa en personas que se rehúsan a enfrentarse a riesgos necesarios al tomar decisiones con respecto al desarrollo de su profesión.

3.2.1. VOCACIÓN Y REPARACIÓN

Tal vez más útil que el concepto de sublimación, sea el de "reparación", surgido de la escuela inglesa de psicoanálisis. "Se entiende la reparación como una variable independiente y la identidad ocupacional como una variable dependiente de ella". Bohoslavsky, 1984 (p.64) La elección de carrera mostraría la elección de un objeto interno a ser reparado. Es decir que la carrera sería la resultante de una respuesta del Yo a un objeto interno. La reparación tiene distintos sentidos. Se habla de reparación como "impulso", en otras ocasiones como "tendencias" y en otros casos se habla de "conductas reparatorias". Si se habla de "tendencias reparatorias", entonces podrían ser manifestaciones de un instinto, posiblemente el de vida

Si se habla de conductas reparatorias, desde un punto de vista descriptivo, se refiere a "conductas que expresan el deseo y la capacidad del sujeto de recrear un objeto bueno, externo e interno, destruido". (M. Klein, cit. por Bohoslavsky, 1994 p.65). Debe aclararse que cuando se dice que expresa el deseo, por deseo se puede entender un impulso, un instinto, una tendencia o la manifestación de ellos. Posiblemente la reparación sea una manifestación del instinto de vida, sobre todo porque la reparación pone coto a la destrucción, que, explícitamente, es manifestación del instinto de muerte. La dialéctica instinto de muerte - instinto de vida se traduce en conductas polares de destrucción - reparación (construcción). Cuando se habla de un objeto bueno construido se debe aclarar cómo se produce esa destrucción. Melanie Klein dice que la destrucción se produce "en la fantasía", es decir, que la destrucción del objeto puede ser, o no ser real.

Lo que destruye el objeto es el odio, es decir, un derivado del instinto de muerte. Cuando se habla de un objeto bueno destruido debe aclararse que si el objeto bueno es objeto de destrucción eso se debe a que además de ser amado es odiado. De donde surge como conclusión, que el vínculo con el mismo es ambivalente. Con respecto a la reparación, se debe tener muy claro que nunca es total, ya que en la

realidad tal cosa es imposible. En la fantasía puede serlo, pero no es ésto lo que en la teoría kleniana se entiende por auténtica reparación, porque una reparación total y absoluta, una restitución íntegra del objeto que en la fantasía se considera dañado corresponde a una fantasía omnipotente (por lo tanto no se trata de una auténtica reparación sino de una pseudoreparación).

Finalmente, para que estos procesos, derivados de deseos y de la capacidad de recrear, se cumplan, debe suponerse un Yo capaz de: a) aceptar la realidad; b) tolerar el dolor; c) hacerse responsable de su odio respecto del objeto que simultáneamente era amado, y d) realizar conductas en la fantasía y en la realidad que intenten reconstruir ese objeto dañado.

El concepto de reparación, que parece explicar muchas conductas, también debe ser explicado, porque no puede hablarse de reparación si no se postula un Yo capaz de realizarla. Un Yo "fuerte" capaz de ejecutar conductas reparatorias, y que al reparar en la fantasía y en la realidad, se hace aún más fuerte porque restaura el objeto interno bueno, dañado en la fantasía que lo protege de objetos internos malos. Y esto es así fundamentalmente porque el éxito de los intentos reparatorios muestra al Yo su capacidad de poner coto, límites, a la omnipotencia de su odio y su destrucción. Si el Yo no es fuerte y no tolera la ansiedad depresiva generada por la pérdida, a causa de la propia agresión del objeto bueno del que depende, empleará básicamente dos tipos de conductas defensivas: la disociación y la negación. Lo que se disocia será la relación entre el Yo y el objeto como una manera de anular la dependencia del mismo. Se niegan dos cosas fundamentalmente: los límites de la omnipotencia (toda omnipotencia supone una negación) y la autonomía del objeto (puesto que se siente malo el objeto, objeto de odio y agresión, cuando no está; y una manera de defenderse de esto consistirá en negar la autonomía del objeto). Cuando esto se realice se hablará de intentos de control del objeto.

Son estos dos mecanismos básicos los que determinan una tríada de conductas maníacas: desprecio, control y triunfo. Cada uno de estos sentimientos implican alguna negación de la relación con el objeto; por eso, cuando el desprecio, el control y el triunfo están presentes en los intentos reparatorios, contaminándolos, se hablará de pseudoreparaciones o reparaciones maníacas.

Para reparar auténticamente es necesario reconocer la culpa y en una reparación maníaca, la culpa es negada. Mediante el desprecio se niegan los aspectos buenos del objeto, mediante el triunfo se niega la pérdida del objeto y los sentimientos de abandono por parte de éste; y finalmente, mediante el control, se niega la autonomía del objeto. Por ejemplo, si en orientación vocacional un adolescente dice: "No importa que mi papá no esté de acuerdo con lo que yo quiero estudiar, porque conozco muy bien a mi papá y sé que dentro de dos meses me va a dar la razón", (Bohoslavsky, 1984, p.67) En la fantasía se está controlando la autonomía del objeto papá, capaz de aprobar o desaprobado su conducta de elección. Otro ejemplo en orientación vocacional se presenta cuando, al acercarse la finalización del proceso, el adolescente no acude a la última entrevista y de esa manera consigue tener una entrevista más. En su fantasía controla al objeto psicólogo que es autónomo y puede, por lo tanto, determinar cuándo terminará el proceso.

Entonces, se pueden distinguir dos cualidades básicas de la reparación: una reparación auténtica y una reparación maniaca. Además, se podrían agregar otras cualidades o modalidades, según sus formas: una reparación compulsiva, cuando la culpa persecutoria suscitada por la destrucción del objeto en la fantasía es tal, que impone al Yo actividades sumamente exigentes. El Yo funciona de un modo hipermoral, rígido, autoritario, realizando conductas que, en lugar de reparar a los objetos en la fantasía, los dañan cada vez más y que restringen la autonomía del sujeto.

Otro tipo de reparación, melancólica, implica matices autodestructivos, como si la única manera de reparar al objeto fuera destruyéndose uno mismo. Ahí, al atacarse y eventualmente destruirse el Yo, se está atacando al objeto con el que el Yo se ha identificado, en lugar de repararlo.

Estas son las cualidades de la reparación que intervienen en los procesos vocacionales en muchos adolescentes, aunque pueden presentarse otras modalidades.

Por ejemplo, se pueden distinguir entre las modalidades y las formas concretas de reparación. Estas tienen que ver con el "con qué se repara" y a la manera de "quién se repara". Al decir "con qué", tiene que ver con objetos e instrumentos. Será cualquier objeto externo; los animales, el cuerpo, la gente, las ideas, el universo, etc. Al decir "a la manera de quién", tiene que ver a procesos de identificación y sus resultantes. Una reparación de X modalidad puede llevarse a cabo a la manera de un bombero, de una maestra, de un químico; así, por ejemplo, una reparación compulsiva puede concretarse al trabajar con chicos a la manera de un dentista, una reparación auténtica puede concretarse con grupos a la manera de un profesor, etc., de decir, que la "vocación" de médico deberá ser definida por un con qué y un a la manera de quién, pero además según una modalidad predominante de la reparación implícita en su quehacer. Sólo así se entendera su identidad ocupacional.

La carrera que se elige sería, según este esquema, el depositario externo del objeto interno que pide ser reparado. Y la relación, el vínculo, con la carrera (objeto externo) estará determinada por la modalidad de la reparación implícita en la relación con el objeto interno dañado.

Para hacer el diagnóstico de la identidad ocupacional es necesario ver qué es lo que el objeto interno está reclamando, puesto que puede estar reclamando cuidado, atención, reconstrucción, etc. y este "pedido" puede ser hecho de distintas maneras: como exigencia, súplica, reclamo, etc.

Las modalidades de reparación nos señalarán el tipo de vínculo con las carreras y profesiones, en tanto que con qué instrumento se repara, sobre qué objeto externo se realiza la reparación y a la manera de quién será ejecutada la reparación, nos mostrará cuál es la cualidad objetual de la carrera.

Esto es útil, entre otras cosas para entender cómo un adolescente puede fantasear, proseguir carreras muy distintas, aparentemente incompatibles, pero que en un plano profundo representan para él exactamente lo mismo. Es decir, que son incompatibles desde el punto de vista de la lógica propia de los procesos primarios. Desde este punto de vista no sorprenderá que un adolescente quiera estudiar veterinaria o filosofía pues, a lo mejor, para él significan exactamente lo mismo y justamente, lo que sorprende a su

Yo consciente es esa *disparidad* o *contradicción* que no existe en el plano de sus procesos primarios.

Se admita o no la hipótesis psicoanalítica de que el trabajo es manifestación del instinto de vida, es inobjetable que la gente trabaja para satisfacer no sólo necesidades biológicas. El trabajo puede ser analizado psicológicamente como una conducta y en tal sentido implicará un *con qué* se trabaja. Esto alude tanto a objetos como a instrumentos.

Desde el punto de vista teórico, el objeto con que se trabaja, si hay posibilidad de elegirlo, siempre será el depositario de un *objeto interno* que reclama reparación. La conducta de trabajar supone un *para qué* y esto se podría llamar "impulso creador", "impulso al desarrollo", "búsqueda de la felicidad", etc., pero desde este punto de vista, entendiendo reparación en un sentido amplio, se puede decir que el *para qué* es para reparar (que no es otra cosa que una manera de crear). El trabajo supone un *cómo*, un vínculo con los objetos, y esto Bohoslavsky lo denomina "modalidad de reparación" (1984 p. 70), que esclarece el vínculo que el trabajador tiene con los objetos e instrumentos de trabajo (analizado desde el nivel psicológico exclusivamente).

El trabajo como conducta supone un *por qué*. El término reparación se refiere a una salida de un conflicto y es por lo tanto un concepto estrictamente dinámico, ya que cuando se dice que ese *cómo* es una modalidad de llevar a cabo la reparación, el *por qué* de la conducta de trabajar supondrá (desde la perspectiva del sujeto) conflictos que determinan su conducta. Como conducta, el trabajo supone un *quien*: ese quien es, el que elige. Ese quien se define en cuanto a su relación con los demás, es decir, sobre la base de identificaciones con los otros que decantan en una identidad. Ese quien es histórico, es decir, un quien que tiene un pasado respecto del cual puede tener mayor o menor autonomía y también en términos históricos, tiene un proyecto, que es el modo anticipado de llevar a cabo conductas.

La conducta de trabajar supone además un *cuándo* y *dónde*. Ese *cuándo* y *dónde* es el contexto social o en otros términos, en forma mediata la institución trabajo, y en forma inmediata la *institución* educacional, que lo preparará para ingresar aquella. De aquí que el momento de elección de ocupación o de estudios es el momento en que el adolescente debe elaborar anticipadamente esta conducta. El momento de la elección es un momento de ensayo anticipado de esta conducta futura.

3.2.2. ELECCIÓN Y DUELO

El que elige, por lo tanto, no está eligiendo solo una carrera. Está eligiendo con qué trabajar, está definiendo para qué hacerlo, está pensando en un sentido para su vida, está eligiendo un *cómo*, delimitando un *cuándo* y *dónde*, es decir, está eligiendo insertarse en un área específica de la realidad ocupacional.

Está definiendo *quién* ha de ser, o sea que está eligiendo un *rol adulto*, y para hacerlo no puede basarse en otra cosa que en *quién* es.

Ese *quién* es, todavía confuso, es producto de múltiples identificaciones que pueden ser contradictorias, opuestas, disociadas... Al elegir, está fijando *quién* deja de ser, está eligiendo dejar de ser adolescente, dejar de ser otro profesional, está optando dejar de ser otros objetos. En la medida en que elige, deja; y éste es otro motivo para decir que la

elección ocupacional, como cualquier otra conducta, supone conflictos y maneras de encararlos y resolverlos. Se "dejan" objetos y formas de ser. Por eso siempre la elección de carrera supone elaborar duelos.

Según Lucy Wolf (citada por Bohoslavsky, 1984), los duelos se realizan sobre todo sobre cuatro situaciones: a) duelo por la escuela secundaria; b) duelo por el paraíso perdido de la niñez; c) duelo por la imagen ideal de los padres y d) duelo por las fantasías omnipotentes.

Si se resume todo esto, vemos que el adolescente debe elaborar duelos por objetos que deja, que pierde (por ejemplo: la escuela secundaria, sus compañeros, sus profesores). Y duelos por el self: otros proyectos, otras carreras, su omnipotencia, etc.

Un duelo bien elaborado (Grinberg, cit. por Bohoslavsky, 1984) supone que se pueden tolerar los sentimientos de culpa frente al objeto y frente a sí mismo, experimentados en toda reparación. Se experimenta culpa ante sí mismo, porque quien deja algo, siente el Yo empobrecido por la separación de esos objetos, puesto que sobre ellos han operado identificaciones proyectivas y separarse de esos objetos supone separarse de partes del self.

Así se conduce el adolescente no sólo por el colegio que deja, sino también por partes de él que ha identificado proyectivamente con ese colegio que deja. También se experimenta culpa por el objeto porque se fantasea que la separación, es decir, el abandono del objeto por parte del yo, implicará actitudes retaliativas de parte del objeto, tal como el abandono del Yo por parte de otros objetos determinó actitudes retaliativas del Yo frente a ellos (agresión).

Si las fantasías que predominan son retaliativas (de los objetos abandonados o del Yo abandonado) hablamos de culpa persecutoria. El sentimiento que predomina es el resentimiento y las actitudes más manifiestas son: el reproche y el autorreproche.

En el caso concreto de orientación vocacional el predominio de este tipo de culpa puede ser responsable de varias conductas que aparecen en todo proceso. Por ejemplo: el miedo de elegir lo que gusta por sentir que ello implica un abandono de las expectativas que sobre él han puesto los padres (simbólicamente, un ataque a los padres y el miedo consiguiente de ser atacado por ellos). Esto puede manifestarse concretamente en reproches a los padres que frenan y obstaculizan, cuando en realidad, no ocurre tal cosa o en autorreproches por hacer lo que se quiere y no lo que quieren los otros.

También puede determinar el abandono de proyectos valiosos acariciados durante mucho tiempo porque se siente que concretarlos implica desatender otros aspectos del self que reclaman atención.

Puede determinar "patologías frente al éxito", por ejemplo bloqueos intelectuales frente a la tarea concreta de estudiar o frente a tests. Son formas de autoboicot basadas en la culpa "por crecer" que, aunque absurdo en apariencia, puede reflejar la culpa persecutoria frente a los padres de la adolescencia, al self infantil, a los compañeros, a los profesores que se dejan, etc.

A esta forma, que es una forma divalente, paranoide de la culpa, se contraponen otra, llamada por sus cualidades culpa depresiva: el temor a la retaliación y el miedo al ataque por parte del objeto o del self son remplazados por conductas reparatorias.

La reparación, cuando la culpa es represiva, se realiza sobre el self y sobre el objeto. Grinberg aclara que una auténtica reparación debe darse previamente sobre el self, sólo así habrá una auténtica reparación de objetos. Por ejemplo, un adolescente puede manifestar: "voy a estudiar muchísimo para convencer a mis padres que soy apto para seguir ingeniería". Esta forma de estudiar revela una cualidad compulsiva de la conducta reparatoria hecha sobre objetos como el estudio o los libros, los padres, etc., pero desatiende al self. Por lo tanto el objeto interno reclamante se mantiene en vigencia y cada vez con más intensidad.

Así como en la culpa persecutoria el sentimiento que predomina es el resentimiento, en la culpa represiva el sentimiento que predomina es la tristeza; pero el yo no se entrega a la misma sino por el contrario tiene cada vez mayor deseo de vivir, de reparar auténticamente el objeto dañado.

Alvarez Colin (1984) hace referencia a los trastornos narcisistas de la personalidad en el psicólogo. Menciona que "el contacto con los demás se reduce a un plano profesional, pero procuran conservar el grado mínimo de relación, son capaces de establecer un contacto significativo y por regla general no sospechan en los demás mala voluntad para con ellos. El distanciamiento es simplemente, consecuencia de la adecuada evaluación de su vulnerabilidad narcisista y su tendencia a la regresión." (p. 101)

A este respecto, A. Miller (1980) menciona un proceso significativo que se verá reflejado en la personalidad del psicoanalista:

- 1) Una madre en el fondo emocionalmente insegura que, para mantener su equilibrio narcisista, dependía de un comportamiento determinado o de cierta manera de ser de su hijo. Esta inseguridad podía muy bien quedar oculta, de cara al niño y a todo el entorno, tras una fachada de dureza, autoritarismo e, incluso, totalitarismo.
- 2) A esto se añade una asombrosa capacidad del niño para captar y responder intuitivamente, es decir, también en forma inconsciente, a esta necesidad de la madre o de ambos padres, es decir, para asumir la función que inconscientemente se le encomendaba.
- 3) Esta función aseguraba al niño el "amor", o sea, en este caso la catexis narcisista por parte de los padres. Sentía que lo necesitaban, y esto daba seguridad existencial a su vida.

" Esta capacidad es luego ampliada y perfeccionada, y los niños en cuestión no sólo se convierten en madres (confidentes, consoladores, consejeros, puntos de apoyo) de sus madres, sino que también asumen responsabilidades de cara a sus hermanos y acaban desarrollando una sensibilidad muy particular para captar ciertas señales inconscientes de las necesidades del otro. No es de extrañar, que más tarde elijan a menudo la profesión de psicoanalista. Pues, ¿quién sin esta prehistoria, pondría tanto interés en intentar descubrir todo el tiempo lo que ocurre en el inconsciente de otros? Sin embargo, en la ampliación y el

perfeccionamiento de esta capacidad perceptiva que, en su momento, ayudó al niño a sobrevivir y capacitará luego al adulto para ejercer su extraña profesión, se hallan también las raíces del trastorno narcisista." (p.20)

Así mismo, Alvarez Colin (1984) en su tesis doctoral, basándose en el MMPI como instrumento, habla sobre las implicaciones de un tratamiento de psicoterapia tradicional. Menciona que dado que todas las escalas son menores de T70 en el perfil del grupo de psicólogos, se obtiene que:

"no responderá a la psicoterapia, le faltará insight a causa de sus propios problemas y preferirá la explicación médica, percibirá al psicoterapeuta como si no le prestara suficiente atención y tratará de terminar prematuramente el tratamiento iniciado en cuanto pase inmediatamente la crisis, también resistirá la interpretación psicológica. No resistirá el tratamiento porque su tendencia generalizada es a evitar todo aquello que le cause displacer, sin embargo se le percibe como buen candidato para la psicoterapia, pues se muestra de manera cooperativa, con facilidad verbal y con aparente inteligencia y muy entusiasta, pero se irá del tratamiento lo antes posible."(p. 102)

Más adelante el mismo autor nos habla de la escala 8, que resultó ser la más elevada indicando que su problema de identidad se expresará en el tratamiento diciendo que no sabe lo que quiere, e incluyendo al psicoterapeuta y su tratamiento y, que por lo tanto, siente que es mejor dejarlo, pues cuando sepa lo que quiere verá si regresa, pero no siempre lo hace. Respecto a la escala 9, presentando dependencia hacia el terapeuta, expresa hostilidad y agresión hacia él, se resiste a las interpretaciones psicológicas, intelectualiza su conducta y repite sus pautas conductuales de manera estereotipada.

Cabe aclarar que, como dice Osipow (1976) es probable que el empleo de grupos de estudiantes en este tipo de investigaciones "funcione en contra del descubrimiento de relaciones falsas entre la carrera y la personalidad, ya que esos grupos no representan tipos de personalidad tan "puros" como se encontraría en un grupo de profesionales que ya haya pasado por el tamiz del entrenamiento o educación requeridas para el ingreso vocacional".(p.220)

Osipow hace referencia a la Psicopatología de las carreras y argumenta que éstas han sido siempre interpretadas como una salida para sublimar los deseos e impulsos neuróticos. Dice que existe la creencia de que ciertas vocaciones atraen a los individuos con determinados desórdenes mentales. Sin embargo estas teorías no tienen ningún fundamento científico que los sustente.

Finalmente para completar este capítulo citare los resultados que obtuvieron Sendra y Suárez del Real en su tesis de licenciatura (1989) en la que analizaron las diferencias entre los rasgos de personalidad de los alumnos de psicología y de otras carreras en base al M.M.P.I. en la Universidad Iberoamericana.

En lo que se refiere al grupo de alumnos de Psicología, en la escala de depresión, se vió un aumento significativo. El nivel de energía, entusiasmo, espontaneidad, confianza

en sí mismo, se ven disminuidos a lo largo del tiempo de estudio de la carrera; lo mismo sucede con su sociabilidad, su adaptabilidad y su sentido de cooperación.

Durante el tiempo de estudio los niveles de orden, perfeccionismo, ansiedad y tensión también se ven disminuidos.

Lo mismo sucede con los rasgos de la escala de esquizofrenia que en un principio presentaban; estos sujetos empiezan a tener más intereses prácticos en relación con lo teórico.

La escala de manía disminuye con el tiempo. La escala de Hipocondriasis tiene un aumento significativo; sin embargo en la escala de Paranoia no se presenta una diferencia significativa, pero fué el grupo que más falló a las citas y que se resistió a colaborar. En las escalas de Desviación Psicopática hubo un aumento significativo ya que hacia el final de la carrera se manifiestan rasgos de mayor independencia, inconformidad y dificultad para aceptar las normas sociales.

Hasta aquí se ha hecho referencia a los aspectos teóricos más relevantes de esta investigación, lo cual servirá de base para un análisis y apoyo a las hipótesis planteadas.

En el próximo capítulo se desarrollará el aspecto metodológico para así llegar a los resultados y conclusiones del presente trabajo.

CAPÍTULO 4: METODOLOGÍA

4.1 OBJETIVOS:

OBJETIVO GENERAL:

Determinar si existen diferencias por género en el perfil vocacional y de personalidad de estudiantes de nuevo ingreso a la carrera de psicología.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 1.- Identificar diferencias en cada uno de los factores que componen la prueba vocacional de Kuder por género en estudiantes de nuevo ingreso a la carrera de psicología.
- 2.- Establecer diferencias en cada uno de los factores que componen la prueba de personalidad de Cattell por género en estudiantes de nuevo ingreso a la carrera de psicología.

4.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

¿Existen diferencias estadísticamente significativas por sexo en cada uno de los factores que determinan el perfil vocacional y de personalidad en estudiantes de nuevo ingreso a la carrera de psicología?

4.3 HIPÓTESIS:

Ho1: No existen diferencias por sexo en cada uno de los factores que identifican el perfil vocacional en estudiantes de nuevo ingreso a la carrera de psicología.

Ha1: Existen diferencias por sexo en cada uno de los factores que identifican el perfil vocacional en estudiantes de nuevo ingreso a la carrera de psicología.

Ho2: No existen diferencias por sexo en cada uno de los factores que identifican los rasgos de personalidad en estudiantes de nuevo ingreso a la carrera de psicología.

Ha2: Existen diferencias por sexo en cada uno de los factores que identifican los rasgos de personalidad en estudiantes de nuevo ingreso a la carrera de psicología.

4.4 VARIABLES:

VARIABLES INDEPENDIENTES: No hay

VARIABLES ATRIBUTIVAS: 1 - Sexo
2 - Nuevo ingreso
3 - Carrera de psicología

VARIABLES DEPENDIENTES: 1 - Perfil vocacional
2 - Rasgos de personalidad

4.4.1. DEFINICIÓN DE VARIABLES

Definiciones conceptuales de variables dependientes:

1 - RASGOS DE PERSONALIDAD.

Los rasgos se refieren a las "inferencias que se hacen de la conducta observada para explicar su regularidad o consistencia" (Cattell, 1950)

Personalidad es "aquello que permite la predicción de lo que una persona va a hacer en una situación dada". (Cattell, 1965)

Tomando en cuenta, también, la teoría de Guilford (1959) sobre los rasgos de personalidad, se obtiene que:

1.- Personalidad va a ser el patrón único de rasgos de un individuo.

2 - Rasgo, es cualquier aspecto distintivo y duradero en el que un individuo difiere de otros.

2.- PREFERENCIA VOCACIONAL:

Se refiere a "las áreas generales donde se sitúan los intereses y las preferencias del individuo". (Kuder, 1966)

Por otra parte la preferencia vocacional, es definida como "la tarea de adaptar las aptitudes a una actividad determinada" (Cueli, 1969).

En el presente estudio los rasgos de personalidad serán medidos mediante la prueba 16 PF de R. Cattell y la preferencia vocacional a través de la prueba de Kuder. Ambos instrumentos serán descritos posteriormente.

4.5 MUESTRA

* Aleatorio o al azar

En el presente estudio se seleccionó una muestra que estuvo conformada por 62 sujetos que ingresaron al primer semestre de la carrera de psicología de una universidad privada. De los 62 sujetos, 50 eran mujeres y 12 hombres, con una media de edad de 20 años. Se trata de una muestra al azar, ya que todos los miembros de la población tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados y de formar parte de dicha muestra.

CRITERIOS DE INCLUSIÓN:

1. Que fueran estudiantes de primer ingreso.
2. Que entraran a la carrera de psicología.

4.6 TIPO DE ESTUDIO

Se trata de un estudio de campo transversal. La investigación se llevó a cabo en el medio natural que rodea a los sujetos que conformaron la muestra, en este caso, la universidad a la que ingresaron. Es transversal, ya que se hizo una sola medición y no hubo seguimiento en los sujetos.

El estudio se realizó en un momento determinado, es decir, el principal objetivo es estudiar el fenómeno en el presente.

4.7 DISEÑO DE INVESTIGACION

Diseño de dos muestras independientes:

Se refiere a dos muestras que fueron elegidas de tal manera que los sujetos de una no son los mismos que las demás muestras.

Este diseño se utiliza cuando se poseen dos muestras aleatorias independientes una de la otra, es decir, dos grupos diferentes de sujetos ya sea de una misma población o de poblaciones diferentes.

Este tipo de diseño se emplea en investigaciones tanto de campo como de laboratorio.

Se miden las respuestas de los sujetos de los dos grupos y se establece una comparación entre ambas por medio de una prueba estadística, para ver si existe diferencia significativa entre ellos.

Con base en esta diferencia, el investigador podrá aceptar o rechazar la hipótesis que se haya manejado.

Además, se trata de un diseño EX-POST-FACTO

X _____ O

Se eligió este diseño ya que se trata de un caso con una sola medición y en virtud de que dicha medición se realiza después de acontecidos los sucesos.

Por otro lado, se observa la variable dependiente y se estudian retrospectivamente las variables independientes en busca de los efectos que pudieran tener en aquélla.

4.8 NIVEL DE INVESTIGACIÓN:

Estudio descriptivo:

Este tipo de estudio pretende describir las características más importantes del mismo en lo que respecta a su aparición, frecuencia y desarrollo. Es decir, que intenta describir el fenómeno tal como se presenta en la realidad.

Además, sirve para obtener más información que podrá ser útil para plantear estudios posteriores. Así mismo, este tipo de estudio sirve para

- a) Estudiar a las personas que viven dentro de una comunidad.
- b) Estudiar la proporción de personas que asumen determinada actitud o punto de vista.
- c) Predecir el comportamiento de las personas

Por otro lado, estos estudios se denominan descriptivos ya que tienen varias características en común:

1. Los resultados describen a un grupo determinado de individuos, mas no explican la naturaleza de las variables en cuestión o de la interacción que existe entre éstas.
2. El investigador sabe lo que quiere estudiar o investigar en cuanto a objetivos y diseños.
3. El investigador ha determinado lo que quiere investigar y, por consiguiente, conoce los instrumentos que tendrá que utilizar.
4. Ha delimitado tanto la población como la muestra que va a estudiar.

4.9 INSTRUMENTOS DE MEDICION:

Se emplearon dos instrumentos. Para la búsqueda del perfil de personalidad, se escogió el Inventario de 16 Factores de la Personalidad de Raymond Cattell; y para obtener el perfil vocacional, se utilizó la Escala de Preferencias Vocacionales de F. Kuder.

1.- INVENTARIO DE 16 FACTORES DE LA PERSONALIDAD DE R. CATTELL:

Está constituido por 15 factores "temperamentales y dinámicos" y un factor de inteligencia general. Se originó de un dominio de muestras de ítems extraídos del análisis de encuesta de opinión y de escalas de valores e intereses, agregando nuevos ítems que había en reserva para incrementar el valor de los 14 factores hallados en la factorialización de la conducta estudiada. La primera factorialización ratificó el número y tipo de factores, que fueron 20; sin embargo fué necesario eliminar 3 o 4, por la ambigüedad de su presencia. Quedó construido con un factor de inteligencia y con 15 factores de la esfera total de la personalidad más válidos.

El cuestionario 16 PF fué diseñado para usarse con individuos mayores de 16 años y se basa en la medición de 16 dimensiones funcionalmente independientes y psicológicamente significativas, aisladas y estudiadas durante más de 20 años de investigación de análisis factorial.

Para el presente estudio, se eligió dicho inventario, ya que tiene la propiedad importante de comprender la amplitud de dimensiones de la personalidad, así como la orientación de las escalas hacia una medición funcional. Es decir, las escalas no están diseñadas en términos o conceptos subjetivos, sino que están dirigidas a localizar previamente las estructuras naturales de la personalidad relacionadas con la forma en que ésta se desarrolla.

Además, el inventario tiene que ver con los conceptos básicos de la personalidad y las mediciones se relacionan con un cuerpo organizado e integrado de conocimientos prácticos y teóricos en los campos clínicos, educativos, industriales y de investigación básica.

Los factores son:

Factor A: Ciclotimia o esquizofrenia.
Factor B: Inteligencia.
Factor C: Fuerza del yo.
Factor E: Dominancia o sumisión.
Factor F: Impetuosidad o decaimiento.
Factor G: Fuerza del super yo.
Factor H: Atrevimiento o timidez.
Factor I: Sensibilidad o realismo.
Factor L: Tendencias paranoicas y *tensión o relajamiento interior*.
Factor M: Objetividad y subjetividad.
Factor N: Agudeza o ingenuidad.
Factor O: *Confianza o desconfianza (o culpabilidad infundada)*.
Factor Q1: Conservadurismo o radicalismo.
Factor Q2: Dependencia grupal o autosuficiencia.
Factor Q3: Indiferencia o control.
Factor Q4: Tranquilidad o tensión.

Estas 16 dimensiones o escalas son esencialmente independientes. Las correlaciones obtenidas experimentalmente entre las 16 escalas son generalmente muy pequeñas de modo que cada escala proporciona alguna nueva porción de información acerca de la persona a la que se aplica el cuestionario. En su forma actual, la prueba se basa en un fundamento empírico de más de 10 investigaciones de análisis factorial sobre una muestra de varios miles de reactivos.

En México se han llevado a cabo varios estudios preliminares de estandarización (Reidl, 1969; Juárez, 1970; Flores, 1970 y Cravioto, 1971).

Así, puede afirmarse que la prueba de los 16 PF de Cattell es un instrumento capaz de obtener características de la personalidad en aquellos sujetos en los que sea necesario utilizarlo.

Se considera que la validez de la prueba misma es un concepto o "construcción" de validez. Es decir, las preguntas del cuestionario o reactivos, se escogieron como medidas válidas de los factores de la personalidad, tal como se presentaron en el análisis de investigación.

La validez concreta directa de las escalas, no puede presentarse tan claramente como fué hecho anteriormente con el concepto de validez, esto es porque es muy grande el número de criterios con los que se ha comparado el 16 PF.

2.- ESCALA DE PREFERENCIAS VOCACIONALES DE F. KUDER:

Este instrumento está constituido por 168 ítems distribuidos en triadas; en cada respuesta se debe indicar cuál de los tres ítems agrada más y cuál menos. Su calificación produce un perfil que representa diez áreas:

- "0" Actividad al aire libre.
- "1" Interés mecánico.
- "2" Interés para el cálculo.
- "3" Interés científico.
- "4" Interés persuasivo.

- "5" Interés artístico-plástico.
- "6" Interés literario.
- "7" Interés musical.
- "8" Interés por el servicio social.
- "9" Interés en el trabajo de oficina

La prueba original utiliza los rangos percentilares como unidad psicométrica de calificación para cada una de las áreas. El perfil se analiza con la intención de determinar en cuál de las áreas los intereses y preferencias del sujeto presentan cargas significativas.

La confiabilidad y validez son satisfactorias para Estados Unidos. en México queda en duda que los coeficientes de confiabilidad y validez sean tan altos como en Estados Unidos (0.85 para Kuder y 0.95 para Strong)

Es importante mencionar la investigación monográfica en la que se estableció la necesidad de nuevos baremos; en la cual se confirmó el valor generalizado de la Escala, la cual conserva la existencia predictiva inicial. Dicha investigación realizada por Carrasquilla y Del Vecchio en 1980 confirmó la validez y confiabilidad del instrumento.

En ella se compara las varianzas y las medias poblacionales de dos investigaciones entre hombres y mujeres encontrándose que existen diferencias notables que justificaban la preparación de nuevos baremos y hojas de perfil. Dichas autoras probaron que si se han operado cambios en la distribución de los intereses de la juventud actual; además establecieron que existen diferencias significativas entre los intereses vocacionales de hombres y mujeres y que dichos intereses tienden a distribuirse en forma más homogénea que en el pasado. Para verificar los resultados obtenidos; las autoras realizaron un estudio piloto con una muestra local de hombres y mujeres estudiantes de sexto año de educación media. Dicho estudio confirmó en su totalidad los resultados obtenidos en la investigación monográfica fundamental.

4.10 PROCEDIMIENTO:

Primeramente se buscó información relacionada con los temas de personalidad y orientación vocacional en la biblioteca de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México. Una vez obtenidos los datos, se organizaron para la realización del marco teórico. Así mismo, se consultó el banco de datos de la Universidad Intercontinental para obtener los artículos más recientes relacionados con el tema a investigar.

Una vez obtenida la información teórica se buscaron los instrumentos que pudieran medir las variables rasgos de personalidad y preferencia vocacional respectivamente.

Se eligieron para dicha labor el Cuestionario 16 PF de Cattell y la Escala de Preferencias Vocacionales de F: Kuder, ya que se trata de instrumentos válidos y confiables para la medición de las variables mencionadas.

Posteriormente se acudió a una universidad privada a solicitar permiso para elegir una muestra de candidatos a la carrera de Psicología. Accedieron a la propuesta y hubo un total de 62 sujetos para conformar dicha muestra.

Primero se aplicó el Cuestionario 16 PF de Cattell. Las instrucciones se leyeron en voz alta para que todos los participantes las entendieran y poder discutir ciertos puntos si surgían dudas. Se les indicó que usarán la hoja de respuestas y que respondieran los 4 ejemplos iniciales. Se les recomendó que no debían tardarse demasiado, sino dar respuestas inmediatas y continuar, así como no dar más de una respuesta para cada pregunta del Cuestionario. La aplicación duró aproximadamente 60 minutos.

Finalmente, se llevó a cabo la aplicación de la Escala de Preferencias Vocacionales de F. Kuder. Las instrucciones fueron las siguientes: "Por favor escriban sus datos en la hoja de respuestas número 1. Después de leer las tres opciones de respuestas, perforen con el alfiler la respuesta que les guste más y la que les guste menos en la hoja verde de respuestas". La aplicación duró aproximadamente 90 minutos.

Posteriormente se les agradeció su cooperación y se les mencionó que su identidad iba a ser guardada en forma confidencial.

Es importante mencionar que éstos candidatos fueron aceptados a la carrera que aspiraban entrar.

Una vez obtenido lo antes mencionado, se prosiguió a realizar la calificación y el estudio estadístico así como el análisis e interpretación de los resultados.

4.11 ANÁLISIS ESTADÍSTICO:

Para determinar las diferencias por sexo en cada uno de los factores que conforman la prueba vocacional de Kuder y los rasgos de personalidad de Cattell, se empleó la prueba t de Student, ya que la muestra de esta investigación es pequeña, de tipo intervalar y su diseño es de dos muestras independientes.

CAPÍTULO 5: RESULTADOS

DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA:

La muestra estuvo constituida por 62 estudiantes de nuevo ingreso a la carrera de psicología; de ellos, el 80.6 % eran mujeres y el 19.4% eran hombres.

La media de edad fué de 20 años encontrando estudiantes desde los 18 hasta los 38 años. El 98 % eran originarios de México y sólo un caso reportó ser extranjero. Los hombres fueron ligeramente mayores que las mujeres ($x = 20.97$ vs. $x = 19.78$).

El valor de t calculada para cada uno de los factores de la prueba vocacional de Kuder fué el siguiente: (Tabla 1)

TABLA 1
Medias y Diferencias estadísticamente significativas por factores en la prueba de Kuder

	X 1	X 2	t	Prob (2)- tai
A.L.	33.917	33.737	0.052	0.9586
Mec.	22.639	21.947	0.272	0.7863
Calc.	22.639	20.158	0.931	0.3563
Cient.	34.056	35	-0.347	0.7297
Persu	41.639	43.579	-0.658	0.5124
Artis.	24.861	26.947	-0.866	0.3901
Liter.	24.472	22.526	0.972	0.3353
Musi.	12.528	17.211	-3.241	0.0021
S.S.	62	57.632	1.445	0.1543
Ofic.	41.917	41	0.345	0.7316

La diferencia entre hombres y mujeres en los diferentes factores que conforman la prueba vocacional aplicada, no fué estadísticamente significativa en la gran mayoría de ellos, solo se encontró una diferencia altamente significativa en el factor "Música" - ($p = .002$), en donde las mujeres tuvieron una puntuación media más elevada: ($x = 17.21$ vs. $x = 12.52$).

En los factores de Actividades al aire libre, Interés mecánico, Interés para el cálculo, Interés literario, Interés por el servicio social e Interés por el trabajo de oficina, los hombres tuvieron

puntuaciones medias ligeramente superiores a las que presentaron las mujeres. Éstas tuvieron, por otro lado, puntuaciones ligeramente más elevadas en: Interés persuasivo e Interés artístico-plástico.

El valor de la *t* calculada para cada uno de los factores de la prueba de personalidad de Cattell fueron los siguientes: (Tabla 2)

TABLA 2
Medios y diferencias estadísticamente significativas por factores en la prueba de Cattell

	X 1	X 2	t	Prob (2)- tai
P. Val.	37.556	37.737	-0.277	0.783
Reservado	12.694	12.684	0.011	0.9911
Menos. Inteligente.	8.667	8.789	-0.28	0.7809
Afectado Sentimientos	17.556	16.158	1.276	0.2077
Sumiso	12.361	12.895	-0.498	0.6208
Sobrio	16.028	17.368	-1.268	0.2105
Activo	10.25	10.053	0.172	0.8642
Recatado.	18.111	16.579	918	0.3625
Calculador.	14.194	13.684	0.7	0.4867
Confiado	9.139	9.895	-0.761	0.45
Práctico	12.389	13.368	-0.995	0.3243
Ingenuo	9.722	10.158	-0.616	0.5406
Seguro de sí mismo	10.083	9.105	1.006	0.3188
Conservador	8.694	9.632	-1.074	0.2878
Dependiente Gpo.	9.611	9.421	0.185	0.8543
Incontrolado	9.972	10.368	-0.474	0.6378
Relajado	12.25	13.211	-0.728	0.4695
Edad	20.972	19.789	1.056	0.2956

En cuanto a los rasgos de personalidad que ofrece la prueba de Cattell, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas por sexo en ninguno de los 16 factores.

En los factores de Reservado, Men. Int., Sumiso, Activo, Confiado, Dependiente de grupo; las puntuaciones medias entre ambos grupos fuè muy similar; en tanto que en Af. sent., Recatado, Calculador, S.S.M., los hombres tuvieron medias poco más altas que las mujeres.

En los factores de Sobrio, Práctico, Ingenuo, Conservador, Incon. y Relajado; las mujeres tuvieron medias ligeramente más elevadas.

Al hacer el análisis del valor de las *t* calculadas, se indica que se aceptan las hipótesis nulas, las cuales dicen:

Ho1: No existen diferencias significativas por sexo en cada uno de los factores que identifican el perfil vocacional en estudiantes de nuevo ingreso a la carrera de psicología.

Ho2: No existen diferencias significativas por sexo en cada uno de los factores que *identifican los rasgos de personalidad en estudiantes de nuevo ingreso a la carrera de psicología.*

CAPÍTULO 6: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

De acuerdo a los resultados obtenidos en el presente estudio, surgen diferentes interrogantes como ¿se puede "sentir vocación" por algo que no se conoce? o ¿es posible experimentar "vocación" por una determinada actividad, profesión, carrera, etc., de la cual a penas se conocen superficialmente, a veces de oídas, su temática, su problemática, su ejercicio, su campo de acción, su utilidad o aplicación práctica, sus fuentes de satisfacción espiritual, su contribución a la mejora de la calidad de vida, o las numerosas características que de una u otra forma la condicionan?. Opuestamente ¿es acaso la "vocación" algo que, por sentirse intimamente, se acepta sin más, como un proceso intelectual predominantemente afectivo, sin condicionamientos, sin análisis, espontáneamente, como si fuera una persona a quien se ama desde el comienzo, sin pensarlo mucho?

Todas estas dudas y muchas otras que seguramente quedan en el tintero, podrían ser el origen de extensas consideraciones sobre este asunto. Pero si el tema ha de manejarse, como se pretendió en el presente estudio, con un criterio un tanto práctico, es aconsejable dejar momentáneamente de lado estos razonamientos, que finalmente llevarían a un callejón conceptual de difícil salida, y efectuar el planteamiento bajo la óptica pragmática de qué es lo que a cada persona conviene, intentando elaborar, con la aproximación posible, lo que ha de ser para esa persona su proyecto de vida. Esto no quiere decir que la estrategia que se adopte sea tan rígida que no deje opción para un "golpe de timón" (que nunca debe ser tardío), si el individuo se percata a tiempo que "equivocó la vocación".

Lo anterior conduce a una serie de controversias especialmente en lo relacionado a los procedimientos para llevar a cabo la llamada "orientación vocacional". En muchos países donde, en los diversos campos de acción, lo que interesa son los resultados, la aplicación de la "orientación vocacional o laboral", basada en los conceptos señalados en el presente estudio, ha sido casi siempre exitosa. Lo primero que allí se intenta es dejar en claro dentro de qué área de actividades se siente inclinado el joven para desempeñarse. En este momento interviene el equipo de "orientación", aplicando los enfoques psicológicos actuales, pero (y esto es muy importante) anticipándose a señalar, con criterio práctico y no idealista o utópico, las ventajas e inconvenientes que las capacitaciones, una vez cumplidas, podrían presentar para la futura ubicación profesional que el interesado prefiera. De esta manera, apoyando a Koplikova (1991) se comprueba la importancia de recibir una orientación vocacional adecuada antes de elegir la profesión.

Con el fin de que se cumpla esta modalidad de la "orientación", el equipo orientador debe contar entre sus integrantes no solamente con psicólogos, sino además con quienes conozcan, lo mejor posible, las incumbencias de cada una de las carreras, su real aplicación a la demanda de la plaza en ese momento y las tendencias que permitan proyectar esa demanda hacia el futuro de mediano plazo.

La llamada "vocación" queda enmarcada así, en los resultados de un análisis pragmático, desprovisto (tal vez algo crudamente) de la subjetividad emocional propia del concepto clásico que de ella muchos tienen, pero con la contrapartida, de que la "orientación vocacional", es su consecuencia y apuntando, como se mencionó anteriormente, a qué es lo que a cada persona conviene dentro de la realidad socio económica que la circunda.

Es importante mencionar que en todo este manejo, sea cual sea la estrategia que se adopte, los peores procedimientos son los que, casi siempre inadvertidamente y con las mejores intenciones, transforman al interesado en un ser pasivo, cuya participación en la elaboración de su futuro pasa a segundo término, sometido a las influencias de tradiciones familiares, parientes amigos, lecturas no seleccionadas y asesores o psicólogos no actualizados. Se pretende que con la presente investigación, se aporten nuevos criterios para que lo anterior sea cada vez menos frecuente.

Lo anterior, de acuerdo con Cacopardo (1998), de ninguna manera significa no considerar una genuina vocación, aquella que algunos elegidos sienten en lo más profundo del ser, sin cálculos sobre resultados, sin enfoques materialistas como una fuerza irresistible que, contra viento y marea, equivocado o no, el "inclinado" llevará adelante, a pesar de los obstáculos. Son numerosos los ejemplos de quienes, en épocas pretéritas o recientes y en la actualidad, "dejándose llevar" por su vocación, han producido y producen obras trascendentes para el espíritu humano. Y esto trasciende más aún porque en esos casos ha predominado el individuo, con la fuerza de su personalidad, sobre un sistema que la sociedad ha querido imponerle. Es importante apoyar que, existen entonces, individuos que quizá no necesiten de ninguna "orientación". Tienen muy claro lo que desean hacer de su vida. Lo más que puede sucederles es que se percaten, en algún momento de su trayectoria, de que lo que eligieron "siguiendo su vocación" no respondió a sus expectativas. Y esto puede deberse a una desilusión, a un proceso intelectual introspectivo, íntimo, mediante el cual pongan en revisión muchas de las cosas que en un momento parecieron atractivas. Pero, desafortunadamente, esta falta de respuesta a sus expectativas también puede deberse a influencias desfavorables del medio que lo rodea. El análisis de estas influencias externas puede ser motivo para nuevas y diferentes investigaciones del tema.

Por otro lado, en los últimos años, con el auge de las universidades privadas, las presiones del mercado y los reclamos del sector estudiantil, se ha observado la incorporación casi "explosiva" de nuevas carreras, cursos y otras formas de capacitación, en mayor o menor grado al alcance de los jóvenes deseosos de adquirir una formación en aras de un futuro promisorio. Debemos creer, de alguna manera en los buenos propósitos de las autoridades cuando procedieron a la creación de esas nuevas carreras. Con esta situación, aparecen líneas de estudio en las que el joven "no había pensado". Y esto entronca con el tema de la "vocación", pues por este camino y por lo antedicho, puede inducirse a algunos, no totalmente "orientados" a emprender estudios que una vez concluidos pueden no tener ninguna aplicación laboral, con la consiguiente sensación de frustración y la duda o convicción de haber sido engañados.

No obstante, contemplando los aspectos positivos del tema, debe reconocerse la existencia, antigua o reciente, de muchas carreras cuyos graduados cumplen importantes servicios para la sociedad, especialmente las que, por el progreso tecnológico, científico y cultural, deban crearse y ponerse en marcha. Lo que si puede resultar penoso e indeseable, es la derivación de recursos económicos y capital humano calificado hacia capacitaciones innecesarias o inaplicables, mientras por otro lado, se descuida la promoción de las carreras o profesiones que verdaderamente necesita la sociedad.

Pero no todo el origen de las posibles equivocaciones debe achacarse a los establecimientos de enseñanza. Muchos jóvenes apresurados, deslumbrados, ingenuos, jactanciosos o bajo diversas influencias, son los principales causantes de sus erróneas elecciones. De acuerdo a

Bohoslavsky (1984), la persona que está eligiendo, no está eligiendo sólo una carrera, también elige con qué trabajar, para qué hacerlo, cómo, dónde y cuándo, es decir, está eligiendo insertarse en un área específica de las realidad ocupacional. El orientador deberá tomar en cuenta todos estos aspectos ya que, en este terreno, lo más común es que se sumen ambos factores en distintas proporciones para cada uno.

Por otro lado, con el presente estudio se pretende sugerir, además, que en muchos países, incluyendo México, no existe una gran planificación, obra titánica sin duda, para analizar las cuestiones relacionadas con la orientación vocacional, aprovechando las "vocaciones" (concepto antes explicado) y que estimule a los estudiantes para capacitarse y luego desarrollarse profesionalmente en las actividades prioritariamente necesarias para la sociedad y que al mismo tiempo los satisfaga espiritualmente y económicamente. Esta política, que suena a utopía, es la que ha permitido, entre muchas otras cosas, que algunas naciones estén a la cabeza de lo que se llama "desarrollo". No se ignora que no es la solución para todos los problemas que afronta un país, pero no hay duda que a través de los años, una inteligente estrategia así planificada y ejecutada ha de contribuir en gran medida a su progreso.

Puede verse, entonces, que el tema que aquí se abordó, excede el ámbito de la decisión individual, y queda enmarcado en un contexto de magnitud mucho mayor. Pero la "unidad" a partir de la cual se llega a esa magnitud sigue siendo y será el individuo. Apoyando a Reyna y cols. (1998), todos tenemos una manera de ser personal y esto nos distingue a unos de otros de acuerdo a las conductas que proyectamos. Aceptemos entonces, que la vocación, aquella que muchos jóvenes sienten y quisieran cumplir, y que es individual por su propia esencia, se ve influida por numerosos factores difíciles de neutralizar, que no dependen de ellos y que por lo mismo interfieren en las tentativas, dificultosas de compatibilizar "vocación con realidad". Estos inconvenientes no impedirán seguir una carrera o emprender otras capacitaciones, pero condicionarán el ejercicio profesional y en la práctica, si se requieren sus servicios, los asesores en orientación vocacional deberán tenerlos muy en cuenta para no crear falsas expectativas.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

6.1 CONCLUSIONES

Al inicio de esta investigación la expectativa consistió en determinar si existen diferencias por género en los perfiles vocacional y de personalidad para poder identificar factores importantes para la admisión de estudiantes a la carrera de Psicología.

Los resultados encontrados en este estudio permiten identificar que: no existen diferencias estadísticamente significativas en la gran mayoría de los factores que conformaron la prueba vocacional, en los factores de Actividades al aire libre, Interés mecánico, Interés para el cálculo, Interés literario, Interés por el servicio social e Interés por el trabajo de oficina, los hombres tuvieron puntuaciones medias ligeramente superiores a las que presentaron las mujeres. Éstas tuvieron, puntuaciones ligeramente más elevadas en Interés persuasivo e Interés artístico-plástico. Estos datos sugieren que los hombres tienden a mostrar mayor interés para trabajar con máquinas y herramientas, por las actividades de campo, trabajar con números, por servir a los demás, así mismo, los trabajos de escritorio que requieren de exactitud y precisión. Estas características son de alguna manera predominantemente masculinas y por lo tanto cumplen con la expectativa de dicho perfil.

Por otro lado, en el caso de la mujeres, los resultados indican que prefieren el trato con la gente, imponer sus puntos de vista, convencer a los demás respecto a algún proyecto o venderles algún artículo, de la misma manera les gusta hacer trabajos de tipo manual utilizando diversos materiales. Así mismo, estos factores tienden a ser predominantemente femeninos.

En cuanto a los rasgos de personalidad que ofrece la prueba de Cattell, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas por sexo en ninguno de los 16 factores.

En los factores de Reservado, Menos Inteligente, Sumiso, Activo, Confiado, Dependiente de Grupo, las puntuaciones medias entre ambos grupos fué muy similar.

Las puntuaciones de los factores Afectado por Sentimientos, Recatado, Calculador, Seguro de sí mismo, los hombres tuvieron medias poco más altas que las mujeres. Por lo tanto se podría decir que en cuanto a perfil de personalidad estas serían características predominantemente masculinas.

En los factores de Sobrio, Práctico, Ingenuo, Conservador, Incontrariado y Relajado, las mujeres tuvieron medias ligeramente más elevadas. De esta manera se obtiene que estos factores serían características del perfil femenino.

6.2 LIMITACIONES Y SUGERENCIAS

LIMITACIONES

- 1.- Existen pocos estudios sobre perfiles vocacionales y de personalidad que se apliquen en los diferentes criterios para la elección de estudiantes a carreras profesionales.
- 2.- Casi toda la información que se expone en esta investigación con respecto a la personalidad y la orientación vocacional, proviene del extranjero, lo que indica que es necesario utilizar y analizar los instrumentos que se ocuparon en este estudio para la población de nuestro país, así como estudiar y adaptar este tema a nuestra cultura.
- 3.- El estudio aquí realizado se llevó a cabo en una universidad privada, los datos obtenidos no son representativos de la población mexicana, únicamente para las personas con características similares a la muestra; por tanto esta investigación es sólo una aproximación al tema de interés.

SUGERENCIAS

- 1.- La investigación y el estudio cauteloso acerca de la Personalidad y la Orientación Vocacional para la elección de estudiantes a la carrera profesional, sería de gran utilidad e interés en nuestro país, así como publicar dichos estudios.
- 2.- Sería de gran utilidad desarrollar una teoría acerca de la Personalidad y la Orientación Vocacional para nuestra población, ya que poco se tiene sobre dichos temas.

BIBLIOGRAFIA

- Alvi-Sabir, A. (1991) Relationship between Holland's typology and cognitive styles. Canada International Journal of Psychology. 23, (4)
- Allen, R.M. (1965) Variables in Personality Theory and Personality Testing, an Interpretation. E.U.: Charles Thomas, Publisher.
- Allport, G.W. (1966) La Personalidad: su configuración y desarrollo. Barcelona: Herder.
- Alvarez Colin, P. (1984) Influencia de la Personalidad en la elección de carrera a través del MMPI. Tesis de Licenciatura Facultad de Psicología. México: Universidad Iberoamericana.
- Anastasi, A. (1982) Tests Psicológicos. España: Aguilar.
- Astin, A.W., y Holland, J.L. (1961) The Environmental Assessment Technique: A Way to Measure College Environments. E.U.: Journal of Educational Psychology. 52, 308-316
- Beardslee y col. (1960) College Student Images of a Selected Group of Professions and Occupations. E.U.: Wesleyan University. (Mimeografiado)
- Berdie, R.F. (1960) Validities of the Strong Vocational Interest Blank. E.U.: University of Minnesota, Press. 18-61
- Bohoslavsky, R. (1984) Orientación Vocacional. La Estrategia Clínica. Argentina: Nueva Visión. 42-50
- Brown, D. y Brooks, L. (1985) Career Choice Development. San Francisco: Jossey Bass.
- Burin, C. y Ritter dos Santos S. (1990) Vocational Orientation Using a Clinical approach. Brasil: PSICO. Vol. 16 (2) 124-129
- Cacopardo, W. (1998) La Vocación, la Orientación Vocacional y el Trabajo. Altavista. Internet.
- Cattell, R.B. (1989) Lo Profundo de la Personalidad. Aplicación del 16 PF. México: Manual Moderno.
- Cattell, R.B. (1967) The Scientific Analysis of Personality. E.U.: Middlessex Penguin Books. 150
- Cattell, R.B. y Warburton, F.W. (1967) Objective Personality and Motivation Tests. Chicago: University of Illinois Press. Urbana
- Crites, J. (1964) Proposal for a New Criterion Measure and Improved Research Design. Man in a World of Work. Boston: Houghton-Mifflin.
- Cueli, J.; Reidl, L. (1972) Teorías de la Personalidad. México. Trillas. 217-226 y 296-304

Cueli, J. (1969) Vocación y Afectos. México: Limusa

Elices, J. y col. (1990) Clase Social y Situación Sobre el Desarrollo del Individuo. España: Infancia y Aprendizaje.

Furnham, A. (1993) A Comparison between Psychology and Non Psychology Students Misperceptions of the Subject. England: Journal of Social Behavior & Personality. Vol. 8 (2) 311-322

Grunes, W.F. (1957) Looking at Occupations. E.U.: Journal and Social Psychology. 54, 86-92.

Hall, C.S. y Lindzey, G. (1965) Theories of Personality. England: Wiley. 48-52

Hilgard, E.R. (1962) Introduction to Psychology. Nueva York: Harcourt, Brace y World Inc. Tercera Edición.

Hogan, R. y col. (1977) Traits, Tests and Personality Research. E.U.: American Psychologist. 32, 255-264.

Holland, J.L. (1963) Some Explorations of a Theory of Vocational Choice: and Achievement: II. A Four Year Prediction Study. E.U.: Southern Universities Press. 12, 545-594.

Holland, J.L. (1971) Técnica de la Elección Vocacional. Tipos de Personalidad y Modelos Ambientales. México: Trillas

Holland, J.L. (1963-64) Explorations of a Theory of Vocational Choice: IV. Vocational Preferences and Their Relation to Occupational Images. Daydreams and Personality. E.U.: Vocational Guidance Quaterly, publicado en cuatro partes en los números de verano e invierno.

Holland, J.L. (1971) Técnica de la Elección Vocacional. México: Trillas.

Howard, P y cols. (1995) The Big Quickstart: An Introduction to the Five-Model of Personality for Human Resource Professionals. E.U.: Center for Applied Cognitive Studies, Charlotte, NC.

James, S. (1998) Match Your Personality Profile To A Career Path. Yahoo. Internet.

Juárez Abascal, M.E. (1970) Estudio Psicológico del test 16 PF de Cattell administrado a estudiantes del Colegio de Psicología. Tesis de Licenciatura de la Facultad de Psicología. México: U.N.A.M.

Kassarjian, W; Kassarjian, H. (1965) Occupational Interests, Social Values and Character. E.U.: Journal Counsel Psychology 45-58

Koplicova, I. (1991) Interpersonal Relations in School Classes and Some Aspects of Resposability. Checoslovaquia: Psychologia a Patopsychologia Dietata.

Kossowska, M. (1994) Do It Yur Own Way: Cognitive Strategies, Intelligence and Personality. Polonia: Personality and Individual Differences. Vol. 16 (1) 33-46.

- Lagache, D. (1955) Algunos aspectos de la identificación. Francia: Bulletin International des Sciences Sociales. Vol. VII, No. 1. 17-24.
- Miller, A. (1980) El Drama del Niño Dotado. España: Tusquets.
- Morales, M.L. (1983) Psicometría Aplicada. México: Trillas.
- Osipow, S. (1976) Teorías sobre la Elección de carrera. México: Trillas.
- Osipow, S. (1990) Teorías sobre la Elección de Carrera. México: Trillas.
- Patterson, C.H. (1938) The Genesis of Modern Guidance. E.U.: Educational Record. 19, 36-46.
- Pick, S. (1990) Cómo investigar en Ciencias Sociales. México: Trillas.
- Pietrofesa, J.; Splete, H. (1975) Career development. Theory and Research. E.U.: Grune and Stratton.
- Puig, J. (1998) Construcción Dialógica de la Personalidad Moral. Colombia: Biblioteca Virtual de la OEI. Altavista. Internet.
- Rickman, D. (1996) Toward an Understanding of Personality: An Overview of Four Approaches in Personality Psychology. E.U.: Cognitive Development Literature.
- Reyna y cols. (1998) Herencia y Ambiente en la Formación de la Personalidad. Tesis de Maestría en Gestión de Calidad. México: Universidad Autónoma de Tamaulipas.
- Rivas, F. (1988) Psicología Vocacional. Enfoques del Asesoramiento. España: Morata. 62-80.
- Ruiz, S.F. (1979) Estudio Comparativo de los Rasgos de Personalidad de los Alumnos de Primer Ingreso a las Carreras de Pedagogía y Psicología a través del MMPI. Tesis de Licenciatura de la Facultad de Psicología. México: U.N.A.M.
- Samoukina, N.V. (1990) Comparative Effectiveness of the of Active Methods and Consultation in Vocational Guidance. Moscow: Novye Issledovaniya v Psikhologii i Vozrastoni Fiziologi. Vol. 1 (3) 33-36-
- Sendra, T.; Suárez del Real, G. (1989) Diferencia entre los Rasgos de Personalidad de los alumnos de Psicología y de otras carreras de la Universidad Iberoamericana al ingresar a la carrera y durante el 7o. semestre en base al MMPi. Tesis de Licenciatura de la Facultad de Psicología. México: Universidad Iberoamericana.
- Singer, M.S. y col. (1993) The Relative Utility of Expectancy value theory and Social Cognitive Theory in Predicting Psychology Student Course Goals and Career Aspirations. New Zealand: Journal of Social Behavior & Personality. Vol. 8 (4) 703-714.
- Villa, M.D. (1973) Análisis comparativo de las escalas de Kuder y Edwards en estudiantes con diversas aspiraciones profesionales. Tesis de Licenciatura de la Facultad de Psicología. México: Universidad Iberoamericana.

Williamson, E.G. (1965) Vocational counseling: some historical, philosophical and theoretical perspectives. Nueva York: Mc Graw Hill.